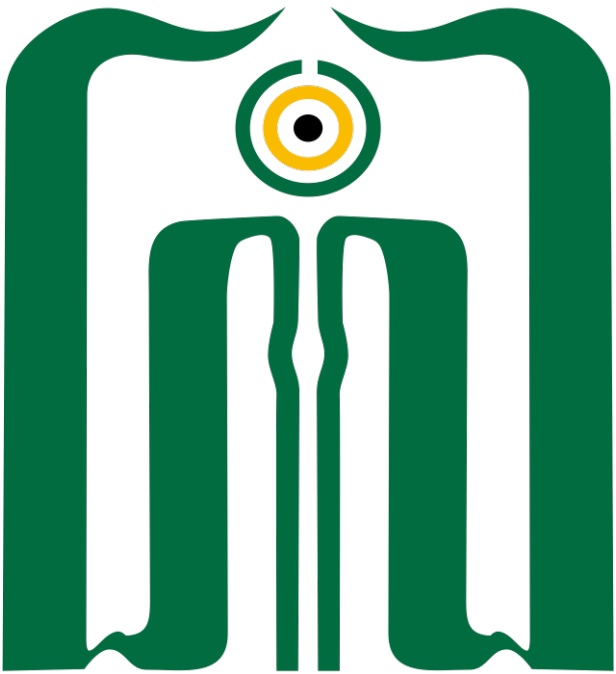
Prim Masrokan Mutohar | M. Sulthon Masyhud | Holten Sion | Hikmah Eva Trisnantari | Asrin | Sudirman | Nik Haryanti | Yunis Hidayati | Yusnia Binti Kholifah | Elvi Rahmi | Endang Yusro | Zaedun Na'im | Nurhamzah | Gerry Nelwan | Diyonus Abd Baqi | Enjang Sunandar | Momy A. Hunowu | Bakhtiar

KAPITA SELEKTA

Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SAYYID ALI RAHMATULLAH
TULUNGAGUNG

Prim Masrokan Mutohar | M. Sulthon Masyhud | Holten Sion | Hikmah Eva Trisnantari | Asrin | Sudirman | Nik Haryanti | Yunis Hidayati | Yusnia Binti Kholifah | Elvi Rahmi | Endang Yusro | Zaedun Na'im | Nurhamzah | Gerry Nelwan| Diyanus Abd Baqi | Enjang Sunandar | Momy A. Hunowu | Bakhtiar

KAPITA SELEKTA MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan

KAPITA SELEKTA MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: ***Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan***

Copyright © Prim Masrokan Mutohar, dkk., 2020
Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

Layout: Saiful Mustofa
Editor: Moch Chotib
Desain Cover: Diky M. Fauzi
xi+ 272 hlm: 14 x 20,5 cm
Cetakan Pertama, Agustus 2020
ISBN: 978-623-7706-97-7

Anggota IKAPI

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memplagiasi atau memperbanyak seluruh isi buku.

Diterbitkan oleh:
Akademia Pustaka
Perum. BMW Madani Kavling 16, Tulungagung
Telp: 081216178398
Email: redaksi.akademia.pustaka@gmail.com

KATA PENGANTAR

Oleh Prof. Dr. H. M. Sulton Masyhud, M.Pd

Guru Besar Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan
Universitas Jember

Pendidikan yang bermutu sangat dibutuhkan untuk pembangunan sumber daya manusia pada suatu negara, termasuk Indonesia. Oleh karena itu terwujudnya pendidikan yang bermutu harus terus diupayakan agar tenaga kerja lulusan pendidikan kita mampu bersaing secara global dengan negara lainnya. Posisi tenaga kerja kita saat ini masih menduduki peringat 124 dari 180 ngara anggota PBB (UNDP, 2019), dan kondisi ini sangat melemahkan daya kompetitif kita di eara pesaingan global. Memang pendidikan bukan satu-satunya faktor penyebab rendah atau tingginya peringkat tenaga kerja kita, namun pendidikan tetap memiliki kontribusi paling besar bagi pembentukan sumber daya manusia yang handal. Hampir semua negara yang peringkat UNDP nya tinggi, dapat dipastikan penddidikannya pasti maju. Oleh karena itu semua elemen bangsa ini harus turut berupaya meningkatkan mutu pendidikan, agar kita mampu memenangkan persaingan global. sekolah harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik maupun kompetensi profesional yang dilandasi dengan kompetensi personal dan sosial yang secara menyeluruh disebut *life skills*. *Life skills* tersebut harus merupakan perpaduan yang tepat antara *Soft skills* dan *hard skills.* Tercapainya peningkatan mutu pendidikan di negeri kita ini harus diupayakan secara terus-

menerus sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi serta kebutuhan dan harapan masyarakat. Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan tersebut, lembaga pendidikan harus dapat menerapkan manajemen pendidikan yang tepat, inovatif, dan akuntabel, serta fleksibel dalam menghadapi perubahan yang setiap saat dapat terjadi di dalam era mileneal ini.

Manajemen dan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut didasarkan atas pemikiran, bahwa para manajer dan pemimpin pendidikan perlu menemukan kerangka kerja yang muncul dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri yang diperkirakan dapat menopang mutu dan kinerja pendidikan dan lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam kaitan dengan peningkatkan mutu pendidikan itu, Bennet (1992) telah mengingatkan, bahwa kita harus mengidentifikasi prinsip-prinsip mendasar tentang mutu, yaitu: (1) definisi kualitas lebih mengacu pada konsumen, bukan pada pemasok, (2) konsumen adalah seseorang yang memperoleh dan menggunakan produk atau layanan, seperti mereka yang secara internal dan eketernal terkait erat dengan organisasi dan bukannya yang hanya menjadi "pembeli" atau "pembayar", (3) mutu harus mencukupi persyaratan kebutuhan dan standar, (4) mutu dicapai dengan mencegah kerja yang tidak memenuhi standar, bukannya dengan melacak kegagalan melainkan dengan peningkatan layanan dan produk yang terus menerus, (5) peningkatan mutu dikendalikan oleh manajemen tingkat senior, namun semua yang terlibat di dalam organisasi harus ikut bertanggung jawab, mutu harus dibangun di dalam setiap proses, (6) mutu diukur melalui proses statistik, (7) alat yang paling ampuh untuk menjamin mutu adalah

kerjasama (tim) yang efektif, serta (8) pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang fundamental terhadap organisasi yang bermutu.

Manajemen dan kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan mempersyaratkan adanya pengintegrasian berbagai faktor, yang antara lain mencakup faktor pelanggan (*client*), kepemimpinan, *team work*, proses, lingkungan, dan struktur. Pelanggan adalah prioritas utama orientasi pendidikan kita yang harus mendapatkan perhatian utama. Pelanggan tersebut baik berupa seseorang atau kelompok orang yang menerima produk atau jasa layanan pendidikan. Mereka harus merasa puas atas produk yang kita hasilkan, yaitu para lulusan lembaga pendidikan kita. Sedangkan kepemimpinan, team work, proses. lingkungan dan struktur merupakan faktor yang harus diolah dan dikelola secara baik agar semuanya menjadi faktor pendukung bagi terwujudnya lulusan yang bermutu sesuai dengan harapan pelanggan. Disinilah tantangan bagi manajer dan pemimpin lembaga pendidikan kita untuk senantiasa meningkatkan mutu pendidikan yang diselenggarakannya.

Para ahli manajemen pendidikan telah mengingatkan bahwa terdapat 3 strategi dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu adanya: (1) *Quality Assurance,* yang mengacu pada penetapan standart, metode yang memadai, dan tuntutan mutu oleh suatu kelompok atau lembaga yang diikuti oleh proses pengawasan dan evaluasi yang memeriksa sejauh mana pelaksanaannya memenuhi standar yang telah ditetapkan, serta terdapat publikasi standar yang telah ditetapkan dalam proses *quality assurance*, (2) *Contract Conformance*, dimana mutu standar harus ditetapkan secara spesifik melalui negosiasi dalam bentuk

sebuah kontrak yang disepakati dalam lingkup kerja peningkatan mutu sekolah, madrasah, maupun perguruan tinggi. Mutu harus dilihat apakah terdapat kesesuaian dengan komitmen dalam perumusan standar mutu yang spesifik tersebut. yang membedakan antara *quality assurance* dengan *contract conformance* terletak apada spesifikasi mutu dibuat oleh orang yang membuat tugas kerja (lokal), bukan oleh panel (jajaran para pakar), (3) *Customer-driven Quality* mengacu pada pemikiran mutu dari mereka yang menerima produk atau layanan. Produk atau layanan yang diberikan harus sesuai dengan harapan dan kualitasnya ditentukan oleh klien. Produk atau layanan harus disesuaikan dengan tuntutan dan harapan para *stakeholders*.

Manajemen dan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang efektif perlu juga memperhatikan beberapa hal yang mempengaruhi mutu sebagaimana dikemukakan oleh Murgatroyd dan Morgan (1994) yaitu *culture, commitment,* dan *communacation*. Budaya berkaitan dengan aturan-aturan, asumsi-asumsi, dan nilai-nilai yang mengikat kebersamaan dalam organisasi. Keberhasilan manajemen dan kepemimpinan dalam peningkatan mutu dari suatu organisasi ditentukan bagaimana organisasi menciptakan budaya, seperti: (1) inovasi dipandang bernilai tinggi, (b) status dinomorduakan, yang dipentingkan adalah performansi dan kontribusi, (c) kepemimpinan adalah sebuah kunci dari kegiatan/tindakan, bukan posisi, (d) ganjaran dibagi rata melalui kerja tim, (e) pengembangan, belajar dan pelatihan dipandang sebagai sarana penunjang, dan (f) pemberdayaan untuk mencapai tujuan yang menantang didukung oleh pengembangan yang berkelanjutan dan keberhasilan seharusnya merupakan

iklim untuk memotivasi diri sendiri. Pendidikan yang bermutu harus dikembangkan secara berkelanjutan (*continous quality improvement*) agar mutu tetap terkendali dan diminati oleh masyarakat dan *stakeholders* pendidikan baik pada tingkat regional, nasional, bahkan internasional sehingga memiliki daya saing yang tinggi.

Berkaitan dengan hal-hal diatas, hadirnya buku "*Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan"* yang telah ditulis oleh para penulis secara bersama-sama ini memiliki makna yang cukup strategis dan diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan. Paling tidak buku tersebut akan dapat menambah wawasan dan inspirasi bagi para manajer dan pemimpin pendidikan tentang bagaimana menciptakan lembaga pendidikan yang bermutu melalui Manajemen pendidikan. Dengan bertambahnya wawasan dan inspirasi tersebut diharapkan para manajer dan pemimpin pendidikan akan lebih kreatif dan inovatif dan bisa melahirkan strategi menajemen pendidikan baru dalam mengelola lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Memang buku yang ditulis oleh para penulis ini merupakan buku kapita selekta, dan kurang memfokus pada satu permasalahan tertentu secara khusus, akan tetapi justru di sinilah letak kelebihan buku ini. Buku ini menyoroti permasalahan manajemen dan kepemimpinan pendidikan dari berbagai sisi, baik secara teoritis, maupun berdasarkan pengalaman praktis para penulisnya. Dengan demikian buku ini dapat dikatakan lebih variatif, dan tidak membosankan untuk dibaca.

Saya mengakui bahwa penulis telah mengembangkan ide-ide dan menulisnya dengan penuh pertimbangan dan kehati-hatian. Dalam proses pengembangan ide dan penulisan buku ini, penulis banyak diskusi dan sharing pendapat dengan beberapa ahli dan praktisi pendidikan, termasuk saya guna menghasilkan buku yang berkualitas. Menurut pandangan saya, buku ini telah memenuhi kriteria ilmiah seperti yang dinyatakan oleh Thomas S Kuhn, bahwa ilmu bersifat tidak steady dan bukan sekedar akumulasi perolehan pengetahuan karena ilmu memuat serangkaian peristiwa yang secara intelektual diselingi oleh adanya revolusi ilmiah yang dapat mengganti suatu pandangan konseptual tertentu dengan yang lain. Keilmiahan yang ditunjukkan dalam buku ini terutama dapat dilihat dari cara mendeskripsikan berbagai konsep dan contoh-contohnya, sehingga dapat dikatakan, bahwa buku ini telah memenuhi syarat keilmiahan, namun tetap tidak mengorbankan aspek "*practical value"* nya.

Sekian dan saya ucapkan selamat pada para penulis atas diterbitkanya buku ini. Semoga penerbitan buku ini mendapatkan ridlo dari Allah SWT dan dapat bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan, Amin.

Jember, 25 Juli 2020

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii

Prof. Dr. H. M. Sulton Masyhud, M.Pd

DAFTAR ISI ix

MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS HUKUM KAUSALITAS: SPIRIT DALAM MENINGKATKAN MUTU DAN DAYA SAING PENDIDIKAN 1

Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd

PERAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS PENDIDIKAN KARAKTER BANGSA 21

Prof. Dr. M. Sulthon Masyhud, M.Pd

MENGENAL DIMENSI GURU UNGGUL 41

Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd

STRATEGI MENINGKATKAN MUTU DAN KEEFEKTIFAN SEKOLAH 53

Dr. Hikmah Eva Trisnantari, M.Pd

PENDIDIKAN TINGGI MEMBANGUN KETAHANAN SDM INDONESIA: PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA MEA 75

Dr. Asrin, M.Pd

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU DAN DAYA SAING LEMBAGA PENDDIKAN 99

Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I

SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL (SPMI) 119

Dr. Yunis Hidayati, M.Ag

TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN 137

Dr. Yusnia Binti Kholifah, M.Ag

VISIONARY LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN 149

Dr. Elvi Rahmi, M.Ag

KREATIVITAS DAN INOVASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN 161

Endang Yusro

MUTU PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN 171

Zaedun Na'im, M.Pd.I

GAYA KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN 181

Dr. Nurhamzah, M.Ag

KEPEMIMPINAN LINTAS PERSPEKTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN 201

Gerry Nelwan, S.Pd

MODEL CROSBY DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN 211

Diyanus Abd Baqi, M.Ag

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS AKHLAQUL KARIMAH 221

Enjang Sunandar

REPRODUKSI PERAN MAKELAR BUDAYA DALAM MEMBANGUN GENERASI BERKUALITAS 235

Momy A. Hunowu

STRATEGI MEMBUDAYAKAN BELAJAR DI LEMBAGA PENDIDIKAN 253

Bakhtiar, M.Pd

MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS HUKUM KAUSALITAS: SPIRIT DALAM MENINGKATKAN MUTU DAN DAYA SAING PENDIDIKAN

Oleh Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan adalah harapan setiap orang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Masyarakat mengharapkan bahwa pendidikan dapat diselenggarakan dengan baik, penuh tanggung jawab, dan menghasilkan *output* yang berkualitas. Harapan dan tuntutan ini dari tahun ke tahun semakin meningkat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi serta harkat dan martabat suatu bangsa dalam pecaturan global dan internasional (Mutohar & Trisnantari, 2020). Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan harus berbenah diri dan memperbaiki sistem pengelolaannya secara

berkelanjutan agar mampu mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkulitas.

Perkembangan dan perbaikan lembaga pendidikan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi secara terus-menerus (*continous quality improvment*). Mutu akan dapat dicapai dengan baik, apabila terdapat perbaikan dalam proses pelaksanaannya yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan. Perbaikan ini dilaksanakan secara berkelanjutan sesuai dengan tahapan-tahapan pencapaian tujuan pendidikan. Perbaikan berkelanjutan dilaksanakan dalam keseluruhan proses yang ada dalam sistem organisasi lembaga pendidikan (Mutohar, 2013). Untuk mengadakan perbaikan di lembaga pendidikan, terdapat sebuah ungkapan yang dapat dijadikan sebagai motivasi dalam meningkatkan mutu pendidikan "*Barangsiapa yang hari ini lebih baik dari kemarin, maka dia termasuk orang yang beruntung. Barangsiapa yang hari ini sama (dengan hari kemarin) maka dia termasuk orang yang lalai (merugi), barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka dia termasuk orang-orang celaka.*" (Mutohar, Laila, & Mufarohah, 2018). Ungkapan dan harapan tersebut, memberikan motivasi dan mengajak kepada kita agar dapat berbuat lebih baik dari hari demi hari (*continous quality improvement*). Kondisi ini juga menuntut lembaga pendidikan harus ada perbaikan secara terus menerus agar kondisi yang ada saat ini dapat diperbaiki sehingga bisa menjadi lebih baik secara berkelanjutan di masa yang akan datang. Perbaikan yang dilaksanakan di lembaga pendidikan pada hari ini akan menentukan kualitas *output* di masa yang akan datang. Jangan berhenti untuk mengadakan perbaikan, jangan berhenti untuk membuat kreatifitas, karena perbaikan dan kreatifitas dalam mengelola lembaga

pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam meraih impian dan cita-cita untuk mewujudkan peningkatan mutu pendidikan.

Mengadakan perbaikan secara berkelanjutan merupakan langkah yang tepat dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan baik pada pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Mengadakan perbaikan berarti melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik dengan cara yang baik atau tepat dan benar untuk menghilangkan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dan kesalahan yang ada dalam sistem lembaga pendidikan (Mutohar & Masduki, 2019). Perbaikan merupakan pekerjaan yang sangat penting dan menentukan terhadap keberhasilan seseorang atau juga dalam kinerja organisasi. Perbaikan yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan konsisten dapat menghasilkan perubahan perilaku yang positif. Perubahan-perubahan perilaku yang positif inilah yang dapat menentukan keberhasilan seseorang atau keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peluang untuk mengadakan perbaikan sangat terbuka, tergantung kemauan setiap individu dan organisasi untuk bertekad dengan sungguh-sungguh ingin berubah menjadi lebih baik. Keinginan untuk berubah menjadi lebih baik, harus diikuti dengan sikap dan perbuatan untuk menjadi lebih baik dan meninggalkan perbuatan-perbuatan yang tidak baik dan merugikan. Perbuatan-perbuatan yang tidak baik harus ditinggalkan oleh individu dan organisasi agar supaya peningkatan mutu lembaga pendidikan bisa diwujudkan secara efektif dan efisien. Keberhasilan peningkatan mutu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh perubahan-perubahan perilaku seluruh anggota organisasi menuju perilaku yang produktif sesuai dengan

tuntutan mutu yang dipersyaratkan. Sekecil apapun ketidaksesuaian yang terdapat dalam sistem organisasi lembaga pendidikan, disitu terdapat peluang untuk mengadakan perbaikan demi perbaikan untuk meraih keunggulan lembaga pendidikan.

Mengadakan perbaikan dalam sistem organisasi lembaga pendidikan adalah berbuat untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang baik dalam menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Mengadakan perbaikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan didasarkan dari hasil evaluasi proses yang dilaksanakan secara berkelanjutan agar tujuan peningkatan mutu lembaga pendidikan bisa tercapai dengan baik (Mutohar, 2013). Tercapainya tujuan inilah yang menjadi fokus perbaikan dalam lembaga pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Mutu pendidikan akan terwujud dan tercapai dengan baik, apabila *leader* pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan mempunyai komitmen yang tinggi dan berusaha secara sungguh-sungguh untuk mengelola lembaga pendidikan dengan baik dan tepat, serta melaksanakan inovasi perbaikan secara berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian visi dan misi lembaga (Mutohar & Trisnantari, 2020). Kunci keberhasilannya terletak pada kemauan dan kemampuan untuk berubah serta berkembang menjadi lebih baik. Perubahan dan perbaikan yang terjadi di lembaga pendidikan sangat ditentukan dari kemauan dan kemampuan untuk berubah menjadi lebih baik. Kemauan untuk berubah harus dilandasi dengan niat yang baik untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Niat yang baik

akan diperkuat dengan komitmen *leader* dan seluruh anggota organisasi dalam mengadakan perbaikan yang ada di lembaga. Kunci keberhasilan untuk mengadakan perbaikan adalah terletak pada sumber daya manusia yang mempunyai komitmen yang tinggi untuk mengadakan perubahan dan perbaikan yang ada dalam lembaga pendidikan. **Niat dan komitmen** inilah yang menjadi awal adanya perubahan dan perbaikan. Oleh karena itu, *leader* di lembaga pendidikan terlebih dahulu harus mempunyai niat untuk memajukan lembaga pendidikan. Apabila niat ini tidak dimiliki akan menjadi mustahil mampu merubah dan memperbaiki mutu lembaga pendidikan. Niat adalah awal terjadinya suatu perbuatan yang dalam istilah manajemen disebut *planning* yang merupakan fungsi pertama dalam menjalankan aktivitas manajemen.

Niat dan keinginan yang kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan agar bermutu dan mempunyai daya saing yang tinggi harus dimiliki oleh setiap *leader* pendidikan agar mempunyai semangat dan mampu membuat perencanaan yang berfokus pada mutu, harapan, dan kebutuhan *stakeholders* pendidikan. Niat harus diarahkan pada kemauan untuk berbuat lebih baik secara sungguh-sungguh dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan. Niat yang baik ini harus dimiliki oleh *leader* dan seluruh anggota oraganisasi yang ada di lembaga pendidikan. Kesatuan niat yang ada dalam sistem organisasi dapat memberikan makna yang penting dalam mengadakan perubahan perilaku yang lebih baik untuk fokus pada tujuan dan harapan yang akan dicapai dalam sistem organisasi lembaga pendidikan.

B. Hukum Kausalitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Lembaga Pendidikan harus dikembangkan dan dikelola dengan baik, efektif, dan efisien. Untuk mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan agar menjadi lebih baik, berkualitas, dan mempunyai daya saing yang tinggi dapat didasarkan pada hukum kausalitas atau sebab akibat sebagai pondasi untuk membangun semangat agar dapat kerja keras untuk mencapai visi dan misi lembaga. Hukum kausalitas menyatakan bahwa adanya sekarang merupakan akibat yang dipikirkan dan dilaksanakan sebelumnya sebagai respon atas pilihan-pilihan yang terjadi. Kualitas lembaga pendidikan yang ada pada saat ini sebagai akibat dari kebijakan, pengelolaan, proses, dan usaha-usaha yang telah dilaksanakan sebelumnya. Sekolah, madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi yang berkualitas sebagai akibat dari adanya pengelolaan, kerja keras, dan proses yang berkualitas pula. Adapun lembaga pendidikan yang tidak berkualitas dan kurang diminati oleh masyarakat sebagai akibat adanya pengelolaan dan proses yang tidak berkualitas. Hal ini bisa kita survey pada lembaga pendidikan yang berkualitas maupun yang tidak berkualitas. Hasil survey pasti akan menunjukkan adanya perbedaan pengelolaan dan proses yang dijalankannya dalam keseluruhan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan yang berkualitas dan yang tidak berkualitas.

Berkaitan dengan hukum kausalitas ini, dalam Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 7 dijelaskan yang artinya sebagai berikut: "*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*" (QS. Ibrahim: 7). Ayat ini menjelaskan adanya hukum kausalitas

dalam kehidupan ini, dengan sebab karena telah bersyukur, maka akibatnya Allah menambah nikmat kepadanya dan sebaliknya dengan sebab karena tidak bersyukur, maka akibatnya Allah memberikan azab yang sangat pedih. Bersyukur identik dengan menerima terhadap segala yang diberikan oleh Allah tanpa adanya *complain,* mengeluh, mengumpat, dan menyalahkan. Evaluasi diri dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada diri atau organisasi merupakan wujud refleksi diri untuk mengadakan perbaikan secara berkelanjutan (*continouse quality improvement*) agar tujuan tercapai dengan baik. Adanya perbaikan dalam kinerja merupakan wujud operasional dalam bersyukur bukan mengeluh dan menyalahkan. Karena adanya perbaikan dalam perilaku dan kinerja sebagai wujud dari rasa syukur, maka Allah akan menambahkan kebaikan-kebaikan yang ada pada diri maupun organisasi menjadi lebih berkualitas. Apabila yang terjadi adalah mengeluh, komplin, menyalahkan, mengingkari, maka yang terjadi adalah kemunduran, kehancuran, pada diri sendiri atau organisasi, karena didalamnya pasti akan terjadi konflik negatif dalam sistem organisasi lembaga pendidikan.

Semangat untuk kerja keras dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan harus dibangun oleh *leader* agar semua anggota organisasi mempunyai komitmen yang sama untuk bekerja lebih baik. Semua perbuatan yang dilaksanakan oleh umat manusia pasti akan mendapatkan balasan sesuai dengan amal perbuatannya. Lembaga pendidikan yang dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan lembaga pendidikan menjadi baik, berkualitas, dan diminati oleh masyarakat. Akan tetapi, apabila lembaga pendidikan tidak dikelola dengan baik, maka lembaga pendidikan tersebut

tidak akan mampu berkembang dengan baik, dan kurang diminati oleh masyarakat. Dalam konteks ini, kata kuncinya adalah "*baik dan buruknya pengelolaan lembaga pendidikan*". Pengelolaan yang baik akan berakibat pada terciptanya mutu lembaga pendidikan. Sebaliknya, buruknya pengelolaan lembaga pendidikan akan berakibat rendahnya mutu lembaga pendidikan. Orang yang kerja keras dan fokus pada tujuan balasannya adalah sukses, untuk bisa sukses dan bermutu dalam mengelola lembaga pendidikan, harus ada kerja keras.

Berdasarkan hukum kausalitas yang telah diuraikan tersebut diatas, dalam pengembangan dan pengelolaan lembaga pendidikan agar menjadi bermutu dan berkualitas dapat dikembangkan menjadi beberapa hukum yang dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Hukum Harapan

Harapan adalah keinginan yang akan diwujudkan dalam menjalankan aktivitas di lembaga pendidikan. Dalam konteks manajemen pendidikan, harapan ini identik dengan visi dan misi yang akan dicapai dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Setiap manajer harus mempunyai harapan terhadap lembaga yang dikelolanya. Apapun yang diharapkan oleh manajer dengan penuh percaya diri (yakin), maka harapan tersebut akan menjadi keyataan. Untuk mewujudkan harapan, harus ada kegiatan yang direncanakan dengan baik yang terfokus pada pencapaian harapan tersebut.

Lembaga pendidikan harus dikelola dengan baik berdasarkan manajemen yang efektif dan efisien. Untuk mengelola lembaga pendidikan, Manajer harus mempunyai harapan-harapan yang akan diwujudkan dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Harapan-harapan yang dimiliki merupakan wujud awal yang harus dimiliki oleh seorang *leader* atau manjer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Harapan yang dimiliki oleh manajer tidak akan tercapai dengan baik, apabila tidak ada usaha untuk mencapainya. Manajer di Lembaga Pendidikan harus mempunyai harapan yang baik terhadap lembaga yang dikelolanya. Harapan ini akan dituangkan dalam bentuk visi dan misi lembaga pendidikan. Harapan lembaga pendidikan harus dirumuskan dengan jelas, spesifik, dan kapan harapan itu harus tercapai. Harapan bisa dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi sekolah, madrasah, perguruan tinggi, ataupun pesantren (sesuai dengan lembaga pendidikan itu sendiri). Harapan ini harus menjadi kesepakatan bersama dan milik bersama agar semua anggota organisasi merasa memiliki, berperan serta secara aktif, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan harapan-harapan tersebut sesuai dengan tahap pencapaian yang telah dirumuskan sebelumnya. Harapan harus dijadikan sebagai komitmen bersama untuk berjuang menuju masa depan lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi.

2. Hukum Keyakinan

Kayakinan akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan. Keyakinan yang dimiliki oleh *leader* dengan sepenuh hati akan dapat menggerakkan untuk berusaha dan bertindak secara maksimal dan berkelanjutan dalam meraih keberhasilan yang telah direncanakan sebelumnya. Keyakinan yang diyakini dengan sepenuh hati akan menjadi keyataan, karena ada usaha untuk bertindak dan berbuat menjadi lebih baik. Apabila *leader* menyakini dengan kerja keras akan dapat sukses, maka *leader* tersebut akan bekerja

keras untuk mencapai hasil yang diinginkannya. Keyakinan untuk sukses perlu dimiliki oleh setiap pengelola lembaga pendidikan, karena keyakinan ini dapat dijadikan sebagai penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Jika kita meyakini bahwa manusia itu baik maka niscaya kita akan menemui orang baik, namun sebaliknya jika kita meyakini manusia itu buruk maka kita akan menemui orang yang buruk. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang terdapat dalam Al-Quran bahwa Allah SWT mengikuti prasangka hamba-Nya. Jadi berhati-hatilah dengan keyakinan dan prasangka. Akan lebih baik, apabila seseorang itu mempumnyai keyakinan dan prasangka yang baik dalam sistem organisasi. Setiap orang mempunyai kemampuan yang perlu dikembangkan dalam kinerja organisasi. Apabila *leader* mempunyai keyakinan mampu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi, keyakinan yang semacam ini akan menghantarkan kesuksesan dalam mencapai tujuan. Apabila mulai awal keyakinan itu tidak dimiliki, bahkan yang ada adalah pesimis akan sesuatu yang dikerjakan dalam sistem organisasi, kondisi yang semacam ini akan menghantarkan pada kegagalan, karena setiap tindakannya disertai dengan keragu-raguan dan rasa tidak percaya diri.

Keyakinan untuk suskses harus dimiliki oleh setiap orang dalam sistem organisasi, lebih-lebih oleh seorang *leader*. Apabila *leader* dalam oraganisasi lembaga pendidikan mempunyai keyakinan yang tinggi akan keberhasilannya dalam menjalankan organisasi, InsyaAllah akan mendapatkan kesuksesan dan dapat mencapai tujuan dengan baik. Keyakinan harus dimiliki secara terus-menerus, karena ini akan membentuk suatu komitmen yang tinggi untuk meraih keberhasilan. Yakin dan komitmen

merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki oleh *leader* dalam menjalankan organisasi. Yakin dan tidak ragu-ragu akan menghasilkan tindakan dan keputusan yang tegas dan tepat. Keragu-raguan akan menghasilkan ketidakpastian. Oleh karena itu, setiap tindakan dan keputusan yang diambil dalam menjalankan sistem organisasi untuk mencapai tujuan harus dilandasi dengan keyakinan yang tinggi akan keberhasilannya.

3. Hukum Ketertarikan

Ketertarikan merupakan unsur manusiawi yang dimiliki oleh setiap orang. Setiap orang akan tertarik sesuatu hal yang menarik baginya. Kondisi ini menunjukkan adanya unsur magnetik yang sesuai dengan situasi, kondisi, pikiran, keinginanan, dan kemauan yang diinginkan oleh seseorang atau kebanyakan orang. Lembaga pendidikan dapat memfasilitasi keinginan, kebutuhan, dan harapan masyarakat maupun *stakeholders* pendidikan. Agar mereka tertarik terhadap lembaga yang kita miliki, maka lembaga pendidikan harus mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dan *stakeholders* pendidikan. Memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat merupakan kunci yang harus diperhatikan bagi pengelola lembaga pendidikan. Terpenuhinya tuntutan dan kebutuhan masyarakan akan berdampak pada ketertarikan masyarakat dan *stakeholders* pendidikan terhadap lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus dapat dijadikan sebagai *magnetik* bagi masyarakat dan *stakeholders* secara luas. Untuk itu, harus adanya inovasi dan perbaikan mutu pendidikan secara terus-menerus. Mutu pendidikan sebagai magnetik untuk menarik bagi seluruh *stakeholders* agar percaya dan mendukung terhadap lembaga pendidikan.

Ketertarikan akan mutu pendidikan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seluruh pengelola lembaga pendidikan agar diminati oleh masyarakat. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi perhatian utama, agar memiliki daya saing yang tinggi dan kompetitif di era global pada saat ini. Mutu pendidikan pada saat ini merupakan daya magnetik yang sangat tinggi akan kepercayaan masyarakat dan *stakeholders*. *Leader*, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan mempunyai peran dan fungsi yang strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

Leader harus dapat memerankan tugas dan fungsinya dengan baik agar mampu membuat kebijakan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan yang dibuat akan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan-kebijakan yang ada di lembaga pendidikan Islam harus selalu berorientasi pada pencapaian tujuan dan peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan yang strategis akan mempunyai daya magnetik yang sangat tinggi bagi seluruh civitas akademik dalam meningkatkan mutu yang ada di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus mampu menciptakan inovasi dan kreatifitas dalam memenuhi keseluruhan standar pendidikan. Pemenuhan standar akan membuat lembaga mempunyai daya saing dan meningkatkan daya magnetik lembaga terhadap pelanggan pendidikan (Mutohar, 2013). Pendidikan yang bermutu akan banyak diminati dan di cari oleh masyarakat sebagai *costomer* pendidikan. Mutu pendidikan dan pembelajaran yang dapat membentuk kopetensi peserta didik harus dijadikan sebagai perhatian utama bagi pengelola lembaga pendidikan Islam. Terbentuknya kopetensi peserta didik

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan merupakan daya magnetik bagi ketertarikan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

4. Habbit dan Culture

Habbit (kebiasaan) merupakan hal yang sangat menentukan terhadap keberhasilan seseorang dalam sistem organisasi di lembaga pendidikan. Orang yang biasa kerja keras dan fokus pada tujuan, maka dia akan mendapatkan keberhasilannya. Membiasakan melakukan tindakan sebagaimana tersebut diatas, diyakini dapat meningkatkan mutu pendidikan yang mempunyai daya saing tinggi di era global pada saat ini. *Leader* dan seluruh anggota organisasi di lembaga pendidikan harus membiasakan diri untuk kerja keras, berperilaku yang baik, fokus pada tujuan, sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik dan dinamis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang kuat, pemimpin yang mempunyai komitmen tinggi dan selalu berorientasi pada pencapaian harapan dan tujuan dimasa yang akan datang. Pemimpin yang semacam ini akan selalu *visioner* dengan penuh kreatifitas untuk menyeru pada kebaikan, keberhasilan, dan kesuksesan dalam sistem organisasi lembaga pendidikan.

Leader yang ada di lembaga pendidikan harus mampu untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Kebiasaan untuk menggerakkan, mengingat, menyampaikan merupakan kekuatan dalam sistem organisasi dalam mencapai tujuan. Kebiasaan-kebiasaan yang baik harus dijalankan secara terus-menerus agar menjadi budaya. Budaya baik inilah yang dapat menentukan nasib lembaga pendidikan. Apabila yang dibangun di lembaga pendidikan adalah budaya mutu, maka

lembaga pendidikan akan dapat bermutu. Begitu juga sebaliknya, apabila yang dibangun adalah budaya yang tidak bagus, maka lembaga pendidikan akan menjadi tidak bagus dan tidak diminati oleh masyarakat serta *stakeholders* pendidikan.

Leader pendidikan harus selalu mengajak dan menjadi motor kinerja yang baik dan bermutu, serta mencegah adanya kinerja yang tidak bagus dalam sistem organisasi lembaga pendidikan. Mengajak pada kebaikan adalah perbuatan yang ma'ruf, perbuatan yang dilandasi dengan keinginan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan-Nya. Untuk memperbaiki lembaga pendidikan harus diiringi dengan niat yang baik untuk mendapatkan ridlo dari Allah. Membiasakan berniat baik, berperilaku baik, kinerja yang baik, semata-mata ingin mendapatkan ridlo dari Allah SWT adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu di lembaga pendidikan (Mutohar, Laila, & Mufarohah, 2018). Kondisi ini harus menjadi kebiasaan seluruh anggota organisasi di lembaga pendidikan agar menjadi lembaga yang unggul, kompetitif, dan berdaya saing tinggi.

Tugas *leader* selain mengajak kepada kebaikan juga harus mampu untuk mencegah yang mungkar. Munkar adalah segala perbuatan yang dapat menjauhkan diri dari Allah SWT. Munkar adalah perbuatan yang tidak baik, perbuatan yang mengarah pada kerusakan, kelemahan, dan perpecahan dalam sistem organisasi. Perbuatan-perbuatan yang tidak baik dalam sistem organisasi harus dicegah, dihindari, dan diperbaiki jika itu terjadi. *Leader* harus mampu mendeteksi adanya *habbit* yang tidak bagus, yang akan merusak, dan bahkan menhancurkan organisasi. Untuk menciptakan *habbit* yang bagus perlu adanya pembinaan secara terus-menerus dalam sistem organisasi lembaga

pendidikan Islam. Pembinaan dimaksudkan untuk menyampaikan *amar ma'ruf* dan *nahi munkar* serta meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk meningkatkan *skill* agar menjadi tenaga-tenaga yang profesional. Tenaga yang profesional dan mampu bertindak secara profesional (*habbit*) dapat menentukan keberhasilan organisasi lembaga pendidikan. Kebiasaan yang dilaksanakan oleh pemimpin pendidikan untuk mengajak kebaikan dan menghindari kemunkaran merupakan budaya yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan dalam memperbaiki lembaga pendidikan agar menjadi lembaga pendidikan yang bermutu dan berdaya saing tinggi.

Budaya kerja yang kondusif harus diciptakan oleh *leader* dalam pendidikan. *Leader* mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Menggerakkan SDM untuk mencapai tujuan pendidikan merupakan tindakan *ma'ruf* yang harus dilakukan oleh *leader* pendidikan, adapun mencegah adanya penyimpangan dalam kinerja organisasi merupakan upaya untuk menghindari prilaku *munkar* dalam sistem organisasi. Kondisi ini harus dijadikan sebagai budaya kerja yang harus dilakukan oleh *leader* pendidikan agar visi dan misi organisasi dapat dicapai dengan baik.

5. Hukum Kesesuaian

Hukum kesesuaian dalam pengelolaan lembaga pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dijalankannya. Kesesuaian antara usaha dan hasil merupakan sebuah hukum yang tidak terbantahkan lagi dan dapat dibuktikan secara empiris. Usaha keras akan berdampak pada hasil yang diinginkan. Dunia luar

merupakan cermin dunia dalam kita. Apa yang dibicarakan oleh kebanyakan orang di luar (dalam kehidupan masyarakat) merupakan cermin apa yang terjadi didalam lembaga pendidikan. Untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap lembaga pendidikan yang kita kelola, perlu adanya survey dari masyarakat dan *stakeholders* pendidikan, karena ini adalah cermin yang sesungguhnya terjadi di lembaga pendidikan. Untuk itu, lembaga pendidikan harus menyediakan instrumen sebagai alat ukur tentang kepuasan pelanggan. Alat ukur ini dapat digunakan sebagai cermin lembaga untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki agar masyarakat sebagai pengguna pendidikan menjadi puas akan mutu dan layanan pendidikan.

Secara manajerial kesesuaian dan keteraturan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sebagai alat untuk mengatur dan mengelola suatu sistem organisasi agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dan hasil yang akan dicapai. Perencanaan yang baik akan dilanjutkan dengan pelaksanaan yang baik dan dikendalikan dengan baik, maka akan dapat menghasilkan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hukum kesesuaian ini merupakan hal yang sangat penting dalam sistem manajemen. Dalam konteks ini, manajemen lembaga pendidikan lebih memperhatikan proses dari pada hasil. Apabila prosesnya baik sesuai dengan kaidah dalam manajemen peningkatan mutu pendidikan, maka yakinlah hasilnya akan menjadi baik sesuai dengan apa yang telah direncanakannya. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam proses manajemennya tidak dijalankan dengan baik, maka dapat dipastikan hasilnya juga tidak akan baik. Hasil

akan mencerminkan proses yang telah dilaksanakan dalam sistem manajemen di lembaga pendidikan. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas terdapat ungkapan sebagai berikut: *disebabkan terdapat pengelolaan yang baik, maka lembaga pendidikan menjadi berkualitas"*. Lembaga pendidikan yang berkualitas merupakan tuntutan yang harus dipenuhi dalam meningkatkan daya saing secara kompetitif di era global.

C. Penutup

Lembaga yang berkualitas akan terwujud, apabila dikelola dengan baik, benar, dan sungguh-sungguh. Kesungguhan *leader* dalam mengelola lembaga pendidikan merupakan kunci kesuksesan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kesungguhan ini dalam pepatah arab sering diungkapkan dengan "*man jadda wajada*" artinya barang siapa yang sungguh-sungguh, dia pasti berhasil. Untuk bisa bersungguh-sungguh, harus diawali dengan niat yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Niat ini merupakan pondasi untuk membentuk komitmen dalam mewujudkan impian-impian yang akan diperoleh dalam mengelola lembaga pendidikan. Impian atau yang sering disebut dengan visi lembaga pendidikan harus dimiliki secara bersama oleh seluruh anggota organisasi. Impian bersama ini akan membentuk kesatuan niat dan tujuan bersama dalam meningkatkan mutu di lembaga pendidikan mulai pendidikan pra sekolah, madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi. Tujuan bersama dapat dijadikan sebagai pengikat komitmen untuk bersama-sama mencapai tujuan dengan sistem kerja tim dalam organisasi lembaga pendidikan. Komitmen akan menumbuhkan semangat kerja dan membentuk budaya kerja yang dapat menghantarkan

mencapai tujuan dan mutu pendidikan di sekolah, madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi.

Daftar Pustaka

Departemen Agama RI (2015). *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah.

Mutohar, P.M. (2013) Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam. Yogyakarta: AR-RUZZMEDIA

Mutohar, P.M. (2017). Man Jadda Wajada sebagai Hukum Kausalitas dalam Membangun Kampus Dakwah dan Peradaban. Buku *IAIN Tulungagung Membangun Kampus Dakwah dan Peradaban*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.

Mutohar, P. M., & Trisnantari, H. E. (2020). The Effectiveness of Madrasah: Analysis of Managerial Skills, Learning Supervision, School Culture, and Teachers' Performance. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, *8*(3), 21-47.

Mutohar, P.M. & Jani, (2020). *Mutu dan Daya Saing Perguruan Tinggi Islam: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*. Tulungagung: Penerbit Cahaya Abadi

Mutohar, P.M., Laila, S.N.F, & Mufarohah, A. (2018). *Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Profetik*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press

Mutohar, P.M. & Masduki. (2019). *Manajemen Strategik Pendidikan: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Perguruan Tinggi.* Tulungagung: Penerbit Cahaya Abadi

Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd lahir di Tulungagung Tanggal 08 Juni 1972. Menempuh pendidikan S1 IAIN Sunan Ampel di Jember selesai Tahun 1995, S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang selesai tahun 2000, S3 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang selesai tahun 2006. Pada saat ini menjadi dosen di IAIN Tulungagung dan ketua program studi S2 PGMI. Tempat tinggal di Perumahan Pondok Pinang Asri D-29 Tulungagung Jawa Timur. Contact person dapat melalui Email: pmutohar@gmail.com HP. 08125297651

PERAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS PENDIDIKAN KARAKTER BANGSA

Oleh Prof. Dr. M. Sulthon Masyhud, M.Pd

A. Pendahuluan

Sejak jaman dahulu pendidikan selalu dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan dan penyesuaian dengan tuntutan pembaharuan, tuntutan perkembangan jaman, dan ilmu pengetahuan serta teknologi. Kemajuan peradapan dunia selalu terkait dengan perkembangan pendidikan; artinya majunya masyarakat, bangsa dan negara selalu memiliki keterkaitan yang signifikan dengan tingkat kemajuan pendidikan pada masyarakat, bangsa dan negara yang bersangkutan. Di sinilah terlihat pentingnya peran pendidikan sebagai alat dalam pengembangan budaya, pengembangan peradaban, pengembangan nasionalisme suatu bangsa, pengembangan IPTEK, pengembangan

karakter bagi suatu bangsa, dan sebagai alat untuk peningkatan daya kompetitif suatu bangsa.

Adanya perubahan yang serba cepat dalam era globalisasi ini, peran pendidikan pada suatu bangsa semakin terasa pentingnya. Tampak sekali dalam era globalisasi ini, negara-negara yang kurang memberikan prioritas dalam pendidikan akan mengalami ketertinggalan dalam menghadapi era globalisasi. Era globalisasi yang ditandai dengan adanya perubahan yang serba cepat dan adanya tuntutan untuk dapat beradaptasi, berkompetisi, dan berkolaborasi, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. Jika tidak profesional, maka sumber daya manusia kita akan senantiasa "keteteran" dalam mengejar ketertinggalan IPTEK. Kondisi bangsa Indonesia saat ini termasuk kategori yang "keteteran" dalam mengejar ketertinggalan IPTEK tersebut. Hal demikian itu antara lain disebabkan karena dunia pendidikan kita gagal dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai sektor. Itu dibuktikan dengan hasil penilaian terhadap kualitas sumber daya manusia kita oleh badan internasional, United National Development Program (UNDP) yang masih rendah.

United National Development Program (UNDP) sebagai badan dunia yang bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya manusia di negara-negara anggota PBB telah mengeluarkan peringkat *Human Development Index* (HDI) Tahun 2019, dan peringkat HDI Indonesia masih bertengger antara 120 – 124 dari 180 negara anggota PBB Kita merasa sangat prihatin dengan peringkat tersebut dan bahkan kita akan merasa lebih prihatin jika membandingkan dengan negara-negara tetangga dan negara berkembang lainnya. Posisi HDI kita masih berada di bawah 5 negara ASEAN

laininnya. Sebagai pembanding negara Singapore telah menempati peringkat 9, Brunai Darussalamperingkat 30, Malaysia peringkat 62, Thailand peringkat 92, dan Filipina peringkat 97 dunia.

Dengan memperhatikan peringkat HDI Indonesia yang demikian rendah itu rasanya kita merasa prihatin, sebab pringkat HDI Indonesia yang rendah tersebut akan berdampak serius pada penilaian tenaga kerja Indonesia di mancanegara. Daya kompetitif tenaga kerja pada tingkat internasional menjadi rendah. Berdasarkan peringkat HDI Indonesia yang rendah tersebut, maka badan-badan internasional yang menggunakan tenaga kerja Indonesia cenderung memperlakukannya secara deskriminatif, mereka membayar tenaga kerja Indonesia dengan bayaran yang jauh lebih murah dibandingkan dengan tenaga kerja yang berasal dari negara lain yang memiliki peringkat HDI lebih tinggi, meskipun dalam kapasitas pekerjaan dan posisi jabatan yang setara atau bahkan sama dan dengan jam kerja yang sama pula. Tentu saja hal demikian itu amat menyakitkan jati diri kita sebagai bangsa Indonesia. Kita merasa dilecehkan dan kurang dihormati oleh bangsa-bangsa lain.

Berdasarkan hal itu, kiranya kita perlu menelusuri asal muasal rendahnya peringkat HDI tersebut. Kita tidak boleh menyalahkan orang lain atau pihak penilai, akan tetapi kita harus banyak intruspeksi diri dengan banyak bertanya pada diri kita sendiri, mengapa HDI kita rendah, mengapa kita kalah dengan negara-negara lain bahkan yang sebenarnya dulu jauh di bawah kita, atau di mana sebenarnya letak kesalahan kita. Pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu menjadi bahan refleksi kita untuk perbaikan kondisi bangsa kita di masa yang akan datang. Memang pendidikan bukan

satu-satunya penyebab rendahnya HDI kita, namun diakui bahwa pendidikan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam pembentukan HDI. Oleh karena itu dapat dipastikan, bahwa jika pendidikan suatu negara maju, maka HDI di negera itu akan terangkat peringkatnya. Oleh karena itu kita harus berjuang untuk meningkatkan mutu pendidikan demi untuk mengangkat harkat dan martabat bangsa kita di mata internasional serta untuk mensejahterakan bangsa ini.

Jika pendidikan kita tidak berbenah diri, maka akan berdampak negatif terhadap harkat dan martabat bangsa Indonesia secara luas. Sebab penilaian Badan internasional tersebut dapat berdampak luas, terutama dari segi penilaian kualitas tenaga kerja, penilaian kesiapan untuk *sharing* dengan negara-negara lain, dan penilaian tentang *"qualty control"* terhadap *product-product* kita. Lebih-lebih jika dikaitkan dengan era globalisasi dunia yang ditandai dengan adanya perubahan tuntutan berbagai sektor kehidupan manusia yang serba cepat, maka peningkatan mutu pendidikan harus selalu diprioritaskan, sebab jika tidak, maka kita akan selalu "kedodoran" dalam memenangkan persaingan global dalam beberapa sektor. Dalam era globalisasi ini siapa yang paling siap, maka dialah yang akan menjadi pemenangnya. Jika kita tidak menyiagakan diri, maka bisa berdampak, bahwa kita bisa menjadi budak di negeri sendiri.

Upaya peningkatan mutu pendidikan sudah diupayakan oleh pemerintah, insan pendidikan dan masyarakat pencinta pendidikan, namun berbagai usaha tersebut tampaknya kurang dapat menghasilkan mutu pendidikan secara optimal, kurang bisa membentuk manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana dicita-citakan dalam pembukaan UUD 1945. Selama ini memang kita bisa menghasilkan

ilmuwan-ilmuwan yang tangguh, kita bisa menghasilkan ahli-ahli berbagai bidang yang tidak kalah pinter dengan ilmuwan asing, akan tetapi hasil pendidikan kita ternyata kurang dapat memberikan kontribusi pada pembangunan sumber daya manusia di negeri tercinta ini. Hal itu antara lain disebabkan karena kurang komprehensifnya pendidikan yang kita berikan pada anak didik kita. Ada satu hal yang kurang dapat melengkapi pendidikan kita sehingga hasilnya juga kurang optimal dalam memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di negeri ini, yaitu pendidikan karakter.

Pendidikan karakter di sekolah sebenarnya sudah lama di laksanakan di sekolah-sekolah kita, mulai dari jenjang SD sampai SMA dengan berbagai nama. Ada yang menamakan pendidikan budi pekerti, ada yang menamakan pendidikan akhlak, ada yang menamakan pendidikan "tata krama" dan sebagainya, namun pendidikan karakter yang diberikan saat itu kurang komprehensive. Untuk penatataan pendidikan yang bermutu dan secara holistic, serta menuju pada pencapaian karakter yang bagus, diperlukan peran manajemen dan kepemimpinan pendidikan yang bagus dan efektif. Peran tersebut mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian program pendidikan yang baik

Berdasarkan uraian di atas, masalah pokok dalam tulisan ini adalah bagaimanakah pemanfaatan manajemen pendidikan untuk penguatan mutu pendidikan melalui pendidikan karakter di sekolah dasar, agar hasil pendidikan di Sekolah menjadi optimal?

B. Pendidikan Karakter dan Permasalahan Mutu Pendidikan

Masalah pendidikan karakter ini sebenarnya bukan hal baru bagi bangsa Indonesia, meski dulunya banyak dilaksanakan secara informal dan non formal. Pendidikan itu banyak dilakukan oleh orang tua dan tokoh-tokoh masyarakat dan juga oleh para guru secara terintegrasi dengan matapelajaran yang diajarkannya. Sejak dahulu bangsa kita telah dikenal memiliki karakter yang baik, jujur, disiplin, menghormati orang lain, suka menolong, bergotong royong, suka berkurban, dan karakter positif lainnya. Namun demikian, pada akhir-akhir ini bangsa kita seperti kehilangan karakter yang demikian itu. Dari segi kesopanan, bahkan kadang kita saat ini dapat dikatakan lebih tidak sopan dari pada bangsa yang dikenal liberal sekalipun. Bangsa-bangsa yang dikenal liberal itu jika mau mengkritik atau menolak pendapat orang lain masih ada basa-basi "*permisi"* dan diungkapkan dalam perilaku yang sopan, akan tetapi kita justru jarang memperhatikan nurma-nurma seperti itu. Jika kita tidak sependapat atau tidak ada kecocokan pendapat dengan orang lain, tidak jarang kita menyerang secara kasar, sarkasme, bahkan adu pisik seperti yang dipertontonkan wakil-wakil rakyat kita dalam sidang DPR beberapa waktu yang lalu, yang justru diliput oleh mas media dunia. Ada pula kasus murid menganiaya gurunya hingga meninggal, banyak orang tua melaporkan guru ke polisi dengan dalih pelanggaran hak asazi anak, ada pula wakil bupati bertengkar secara terang-terangan dengan Bupatinya di depan publik. Sikap sarkasme terhadap orang lain dianggap sebagai prilaku yang wajar dan diungkapkan secara bisa tanpa mersa salah, dan sikap negatif lainnya dianggap sebagai hal wajar. Sungguh sangat ironis hal itu

terjadi pada bangsa yang sebelumnya dikenal dunia sebagai bangsa yang santun dan beradab.

Di sisi lain, banyak kenyataan sehari-hari munculnya karakter yang kurang baik, kurang menghargai orang lain dari kebanyakan bangsa kita, misalnya sering terjadi dalam berbagai pertemuan ilmiah, seminar atau workshop, seorang pembicara dengan susah payah berusaha menjelaskan atau mendeskripkan materi agar gamblang dan dimengerti oleh para hadirin, akan tetapi justru para hadirin banyak yang sibuk sendiri dengan menerima telepon, kirim dan membaca WA, atau bicara sendiri dengan orang lainnya. Hal demikian itu hampir tidak pernah kita jumpai di negara-negara maju lainnya yang selama ini kita kenal individualis dan liberal. Aneh memang, akan tetapi itulah suatu kenyataan yang kita hadapi saat ini. Jika keadaan seperti ini berlarut-larut dan tidak segera diatasi, maka upaya peningkatan mutu pendidikan kita akan teranggu, pencapaian mutu pendidikan kita tidak bisa tercapai secara optimal.

Sejarah telah mencatat bahwa pendidikan suatu bangsa tanpa disertai pendidikan karakter yang baik tidak akan bisa membawa keberhasilan secara optimal. Karakter-karakter positif seperti ketaatan pada Tuhan YME, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, menghargai orang lain, membantu orang lain, rela berkurban, mampu bekerjasama dengan orang lain, dan karakter positif lainnya sangat diperlukan dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan kital dan dalam rangka pembanguan sumber daya manusia di negeri tercinta ini. Mungkin tanpa pendidikan karakter yang baik kita bisa berhasil mencapai prestasi akademik yang bagus, akan tetapi kemungkinan prestasi akademik yang bagus tersebut tidak akan membawa manfaat apapun dalam pembangunan bangsa, malah hal itu akan dapat menjadi

malapetaka bangsa. Banyak kasus-kasus korupsi, KKN, atau penyalah gunaan wewenang justru dilakukan oleh orang-orang yang memiliki prestasi akademik tinggi akan tetapi tidak memiliki karakter yang positif. Kita bisa tengok sosok Gayus, Nazaruddin, Jendral Joko atau koruptor kakap lainnya. Mereka itu ternyata secara akademik memiliki kemampuan yang sangat baik, namun sayangnya tidak diimbangi dengan karakter yang baik pula. Sayang sekali, mereka yang seharusnya dapat berperan aktif dalam pembangunan bangsa ini, justru malah menjadi malapetaka bagi bangsa kita.

Bukti-bukti menunjukkan, bahwa karakter yang melekat pada suatu bangsa dapat mempengaruhi mutu pendidikan suatu bangsa. Hasil evaluasi dari ***International Education Achievement (IEA)*** tahun 2014 menyatakan, bahwa salah satu faktor yang menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia rendah adalah karena budaya membaca (sebagai salah satu karakter positif yang harus dimiliki oleh suatu bangsa) masih lemah, kemandirian belajar anak-anak kita juga masih lemah. Hasil penilaian IEA tersebut tentang minat membaca anak-anak Indonesia ditempatkan pada peringkat 38 dari 39 negara Asean yang diteliti. Kita hanya satu tingkat di atas Timor Leste.

Sudah 75 tahun kita merdeka, namun kita masih belum dapat menemukan karakter jati diri bangsa ini secara tepat. Bahkan di usia kemerdekaan yang ke 75 tahun tersebut kita masih berkutat dengan permasalahan ideologi bangsa, yang sebenarnya sudah menjadi consensus para pendiri bangsa ini. Jati diri bangsa kita sebenarnya sudah ada, akan tetapi (mungkin) rusak di tengah jalan. Kita masih banyak berorientasi pada karakter bangsa lain yang belum jelas apakah cocok dengan karakter bangsa kita atau tidak, kita

masih sering ragu. Selain kita gagal dalam membentuk karakter positif bangsa, kita malah menemukan karakter negatif yang menonjol dan mewarnai bangsa kita saat ini. Jika kita menganalisis secara jujur, maka kita akan menemukan beberapa karakter negatif yang mewarnai berbagai segi kehidupan sehari-hari kita. Karakter tersebut antara lain meliputi perilaku korupsi, KKN, politik uang, tidak jujur, tidak menepati janji, malas, budaya instan, tidak disiplin, pemeras/pemalak/penarget, penakut, tidak adil dan lain-lain.

Bangsa kita saat ini memang masih dalam keadaan sakit yang parah. Banyak perilaku yang menyimpang dari karakter yang positif justru didukung dan dilaksanakan dengan tanpa merasa salah, maludan dosa. Membuang sampah di jalan dan tempat umum dianggap sebagai hal biasa, melanggar peraturan lalu lintas dianggap biasa, suap-menyuap untuk menjadi PNS atau apa saja juga dianggap wajar. Anehnya orang yang menegakkan kebenaran malah dianggap lucu, diusir atau dimusuhi.Yang lebih seru lagi, malah prilaku negatif justru banyak ditunjukkan oleh pemimpin bangsa kita di negeri kita tercinta ini. Mari kita perhatikan kasus korupsi dan wajah kusam otomi daerah kita (2010-2019), terdapat 20 gubernur dari 33 provinsi terkena kasus korupsi (60,61%), 348 bupati/walikota dari 514 kabupaten/kota terkena kasus korupsi (67.70%). Jika dijumlah antara gubernur dan Bupati/Walikota yang terkena kasus korupsi sampai dengan tahun 2018, maka terdapat sebanyak 368 dari 547 (67,28%) kepala daerah (Gubaernur dan Bupati/Wali kota) di seluruh Indonesia bermasalah dan berurusan dengan hukum.

C. Arah dan Unsur Pendidikan Karakter

Berdasarkan penjelasan dan uraian tentang pendidikan karakter di atas, maka seharusnya arah pendidikan karakter kita saat ini adalah untuk menemukan kembali jati diri bangsa, mengembalikan jati diri bangsa, dan membangun kembali jati diri bangsa yang hilang ditengah perjalanan bangsa dalam era globalisai ini, sehingga dapat meningkatkan daya kompetitif SDM bangsa ini ditengah-tengah era globalisasi dan pasar bebas.

Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan. Melalui pendidikan karakter diharapkan peserta didik mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasi serta mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari dimasyarakat.

Pendidikan dan pembinaan karakter juga termasuk dalam materi yang harus diajarkan dan dikuasai serta direalisasikan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari. Pemasalahannya, pendidikan karakter di sekolah selama ini baru menyentuh pada tingkatan pengenalan norma atau nilai-nilai, dan belum pada tingkatan internalisasi dan tindakan nyata dalam kehidupan sehari-haridi masyarakat. Pendidikan karakter seharusnya membawa peserta didik ke pengenalan nilai secara kognitif, penghayatan nilai secara afektif, dan akhirnya ke pengamalan nilai secara nyata.

Pendidikan karakter harus dilaksanakan sejak anak usia dini (mulai dari pendidikan keluarga dan di PAUD) sampai dengan Pendidikan Tinggi (Masyhud, 2002; Davis, 1989). Namun demikian pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah dan pendidikan tinggi tidak boleh terlalu membebani peserta didik. Pendidikan karakter tidak perlu dilaksanakan dalam bentuk matapelajaran tersendiri, namun harus diintegrasikan ke dalam berbagai matapelajaran yang ada, sehingga dapat bersifat kontekstual dan bermakna. Dengan demikian pendidikan karakter tersebut akan lebih bermakana bagi peserta didik. Pendidikan karakter harus ditekankan pada metode langsung dan lebih bersifat affektif, menonjolkan bentuk praktik dan refleksi diri daripada teori, sehingga hasil pembelajaran akan dapat tercapai lebih efektif. Demikian juga pendidikan karakter hendaknya dilakukan dalam berbagai strategi pembelajaran, sehingga dapat mengoptimalkan pencapaian "*nurturent effect*" atau tujuan pengiring yang optimal.

Hasil penelitian di Harvard University Amerika Serikat, menunjukkan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis *(hard skill)* saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain *(soft skill)*. Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20 persen oleh *hard skill* dan sisanya 80 persen oleh *soft skill*. Bahkan orang-orang tersukses di dunia bisa berhasil dikarenakan lebih banyak didukung kemampuan *soft skill* daripada *hard skill*. Hal ini mengisyaratkan bahwa mutu pendidikan karakter peserta didik sangat penting untuk ditingkatkan. *Soft skill* ini merupakan bagian karakter yang

harus dibentuk melalui pendidikan mulai tingkat PAUD sampai dengan perguruan tinggi.

Kementerian Pendidikan Nasional telah mengembangkan *grand design* pendidikan karakter untuk setiap jalur, jenjang, dan jenis satuan pendidikan. *Grand design* ini menjadi rujukan konseptual dan operasional pengembangan, pelaksanaan, dan penilaian pada setiap jalur dan jenjang pendidikan. Berdasarkan *Grand design* pendidikan karakter nasional menyebutkan bahwa konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dikelompokan dalam: Olah Hati *(Spiritual and emotional development)*, Olah Pikir *(intellectual development),* Olah Raga dan Kinestetik *(Physical and kinestetic development),* dan Olah Rasa dan Karsa (*Affective and Creativity development).*

Karakter seseorang yang terbentuk akan dipengaruhi oleh pola pikir dan pola sikap yang dianut oleh seseorang/peserta didik. Kalau pola pikir dan pola sikap yang dianut dilandaskan pada iman dan taqwa kepada Tuhan sebagai pencipta dan pengatur makhluknya maka akan terbentuknya karakter yang tepat dan kuat yang terimplementasi dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat, baik itu karakter terhadap diri sendiri, sesama, lingkungan dan kebangsaan yang diperoleh melalui aktivitas olah pikir, olah hati, olah raga dan olah rasa dan karsa.

Para ahli pendidikan karakter mengemukakan, bahwa ada duabelas nilai yang perlu dikembangkan pada diri anak. Keduabelas nilai tersebut dibedakan ke dalam dua kategori, yakni nilai-nilai nurani (*values of being*) dan nilai-nilai memberi (*values of giving*). Nilai nurani meliputi kejujuran, keberanian, cinta damai, keandalan diri, disiplin, dan

kemurnian. Sementara nilai-nilai memberi meliputi setia, hormat, kasih sayang, peka, ramah, dan adil.

Pendidikan karakter bangsa yang ideal mengacu pada 18 pilar karakter yang dapat diintegrasikan ke dalam seluruh mata pelajaran akademis. Program yang menyeluruh ini bertujuan untuk menyeimbangkan antara hati, otak dan otot (Pendidikan Holistik). Diharapkan mereka akan menjadi anak-anak yang berfikir kreatif, bertanggung jawab dan memiliki pribadi yang mandiri (manusia holistik). Kedelapanbelas pilar pendidikan karakter tersebut adalah sebagai berikut: (1) cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya (*Religious)*, (2) jujur, (3) toleran, (4) disiplin, (5) kerja Keras, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) demokratis, (9) rasa Ingin tahu, (10) semangat kebangsaan, (11) cinta tanah air, (12) menghargai prestasi, (13) bersahabat/komunikatif, (14) cinta damai, (15) gemar membaca, (16) peduli lingungan, (17) peduli sosial, dan (18) tanggung jawab.

D. Peran Manajemen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Karakter Bangsa

Peningkatan mutu pendidikan melalui pendidikan karakter bangsa sangat kompleks dalam pelaksanaannya. Untuk dapat terlaksana pendidikan karakter dengan baik dan hasilnya juga efektif, maka pendidikan karakter harus ditunjang berbagai sumber. Pendidikan karakter tidak cukup dilaksanakan dengan teori-teori belaka, akan tetapi yang lebih penting adalah perbuatan, contoh dan sikap. Pendidikan karakter harus berbasis kearifan lokal dan kontekstual. Oleh karena itu berbagai sumber "nilai" *(value)* karakter yang bersumber dari masyarakat harus digunakan sebagai bahan pendidikan karakter. Pengembangan pendidikan karakter di sekolah hendaknya bersumber dari

keluarga, lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah. Sekolah memiliki peran yang amat penting dalam menggali dan mengintegrasikan nilai-nilai karakter yang dipandang baik menurut keluarga, masyaarakat dan sekolah dan kemudian menuangkan sebagai bahan pendidikan karakter yang diprogramkan di sekolah. Di sinilah peran manajemen pendidikan sangat dibutuhkan. Manajemen pendidikan yang sesuai untuk hal tersebut adalah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Manajemen pendidikan harus dapat mensinkronkan program pendidikan karakter yang dilaksanakan oleh sekolah dengan keluarga dan lingkungan mastarakat di sekitarnya. Program pendidikan karakter di sekolah harus dirancang secara bersama antara sekolah, orang tua dan masyarakat. Kemudian dalam pelaksanaan dan pengawasannya juga harus ada kebersamaan antara sekolah, keluarga dan masyarakat. Peran sekolah, orang tua dan masyarakat dalam pendidikan karakter tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

Gambar 1. Peran Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat dalam Pendidikan Karakter

Secara rinci kebersamaan tersebut harus muncul dalam setiap langkah sebagai berikut:

E. Prencanaan Program

Perencanaan Pendidikan karakter di sekolah dimulai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Identifikasi kebutuhan, sesuai dengan kondisi masyarakat sekitar. Kegiatan identifikasi ini dilakukan dengan melibatkan orang tua, masyarakat/komite sekolah dan orang sekolah.
b. Pemilihan dan penetapan program pendidikan karakter yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, orang tua dan masyarakat. Kegiatan ini dilakukan secara bersama antara sekolah, orang tua dan masyarakat.
c. Rencana implementasi kegiatan pendidikan karakter. Dapat pula dilakukan rencana implementasi pendidikan karakter dilakukan bersama antara sekolah orang tua, dan masyarakat. Di sini orang tua dan masyarakat dapat membahas model pendidikan karakter yang akan dilaksanakan, dan menetakan apa peran orang tua dan masyarakat dalam mensukseskan program pendidikan karakter bagi anak.

F. Pelaksanaan Program

Setelah dicapai kesepakatan tentang program pendidikan karakter, sekolah segera menindaklanjuti pelaksanaan program pendidikan karakter di sekolah. Dalam pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah bagi anak SD, perlu adanya kerjasama yang baik antara sekolah, orang tua dan anak. Pendidikan karakter yang yang dilaksanakan di sekolah harus didukung oleh orang tua dan masyarakat. Nilai-nilai karakter yang ditanamkan di sekolah harus didukung oleh orang tua dan masyarakat.

Jangan sampai ada perbedaan pemahaman antara sekolah, orang tua dan masyarakat. Satu contoh Jika sekolah mengajarkan pada anak, jika akan memasuki rumah atau bertemu dengan orang lain anak harus berucap salam, maka orang tua dan masyarakat juga harus menjawab setiap salam anak. Dengan demikian pendidikan karakter yang ditanamkan pada anak akan bisa efektif.

G. Pengawasan dan Evaluasi Program

Agar pelaksanaan karakter di sekolah dapat berjalan secara efektif, maka dalam pelaksanaan harus diatur secara baik berdasarkan renana yang telah dibuat sebelumnya serta dilakukan pemantauan dan evaluasi dengan bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pendidikan karakter dilakukan bersama antara sekolah, orang tua dan masyarakat dengan sekolah sebagai pengendalinya. Monitoring, evaluasi dan pengendalian yang dilakukan sekolah antara lain dilakukan dengan menggunakan **Kartu Kendali.**

Aplikasi kartu kendali tersebut dalam kegiatan pendidikan karakter anak antara lain dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

a. Sekolah membuat kartu kendali untuk setiap anak sebagai alat komunikasi dan kendali dengan otang tua.
b. Setiap sekolah mengajarkan suatu karakter tertentu dan untuk dipraktikkan di rumah, misalnya sholat berjamaah atau membaca doa sebelum makan, maka orang tua membubuhkan paraf bahwa anaknya telah menjalankan karakter tersebut.
c. Begitu seterusnya, dan orang tua diminta untuk jujur tentang karakter anaknya demi keberhasilan pendidikan karakter yang diberikan pada anak.

d. Jika anak masih belum lancar, orang tua juga diminta memberikan komentar bahwa anaknya masih belum lancar dalam mempraktikkan karakter tertentu tersebut.
e. Kartu kendali tersebut juga dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya anak diharuskan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya sholat jamaah di masjid dan/atau kerjabakti dalam masyarakat, maka kartu kendali tersebut juga harus diparaf oleh Iman Masjid dan/atau pimpinan penyelengaraan kegiatan masyarakat tersebut.

Dengan penggunaan kartu kendali tersebut diharapkan pendidikan karakter anak dapat menjadi tanggung jawab bersama antara sekolah, orang tua dan masyarakat, sehingga pelaksanaan pendidikan karakter tersebut dapat lebih efektif.

Daftar Pustaka

Ditjen Dikdasnen, (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah. Dit. Pendidikan Lanjutan Pertama*.Jakarta: Ditjen Dikdasmen, Depdiknas.

Fathul Mu'in, (2011). *Pendidikan Karakter: Konstruksi Teoritik dan Praktik.* Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Gilley, Jerry W. dan Steven A. Eggland, (2009). *Principles of Human Resourches Development*. New York: Addison Wesley Pub. Company. Inc.

Goleman, Daniel, (2001). *Emotional Intelligence.* New York: Scientific American, Inc.

Good, T. L., & Brophy, J. E., (2007). *Educational Psychology: A Realistic Approach* (2nd ed.) New York: Holt.

Indra Djati Sidi, 2000. Pendidikan dan Peran Guru Dalam Era Globalisasi, dalam *Majalah Komunika* No. 25/tahun VIII/2000

Koesoema, A. D., (2007). *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di ZamanGlobal,* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Masyhud, M. Sulthon, (2011). Pendidikan karakter Bangsa: Suatu Tantangan dalam Upaya Peningkatan Daya Kompetitif Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi, *Pidato Ilmiah, disampaikan disampaikan pada Wisuda Sarjana S1 Universitas Moch. Sroeji Jember pada hari Sabtu, tanggal 24 Desember 2011.*

Masyhud, M. Sulthon, (2012a). *Membangun Semangat kerja Guru*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.

Masyhud, M. Sulthon, (2012b). Pentingnya Pendidikan Karakter Bangsa Dalam Era Globalisasi. *Pidato Ilmiah disampaikan dalam Dies Natalis dan Wisuda Sarjana S1 dan S2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) "Mahardhika" Surabaya pada hari Sabtu, tanggal 25 Pebruari 2012.*

Masyhud, M. Sulthon, (2012c). Peran Pendidikan Dalam Menyongsong Era Globalisasi*. Makalah disampaikan dalam Seminar Penulisan Karya Ilmiah yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) MAHARDIKA Surabaya, di Hotel Satelit Surabaya, pada tanggal 07 Juli 2012.*

Masyhud, M. Sulthon, (2015a). Pentingnya Pendidikan Karakter Bangsa Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Di Era Globalisai. *Orasi Ilmiah disampaikan dalam Dies Natalis ke 51 Universitas Jember, pada hari Rabu, tanggal 18 November 2015 di di Gedung Sutarjo Universitas Jember*

Masyhud, M. Sulthon, (2015b.) The Role of Education in Globalization Era. *Makalah Disampaikan dalam Seminar Internasional Forum Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan (FIP-JIP) di Gorontalo, tanggal 9 – 11 September 2015.*

Masyhud, M. Sulthon, (2016). *Manajemen Profesi Kependidikan.* Yogyakarta: Karunia Kalam Semesta.

Masyhud, M. Sulthon. dan Khusnurridlo, (2006). *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: LaksBang Presindo.

Octavianus, Petrus, (2005). Menuju Indonesia Jaya (2005-2030) dan Indonesia Adidaya (2030-2055) jilid I, II dan III. Batu: Pdt. Dr. P. Octavianus, DD, Ph.D, 2005

Sallis, Edward. 1993. *Total Quality Management in Education*. London: Kogam Page.

Tanje, Sixtus, (2009). *Globalisasi Pendidikan dan Ketidaksiapan Sekolah*. http://re-searchengines.com/sixtus0409.html akses tanggal 28 Oktober 2009.

Tilaar, H.A.R. (1999). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.

United National Development Program (UNDP), (2019). *Human Developmen Indext.*New York: UNDP.

Prof. Dr. M. Sulthon Masyhud, M.Pd, lahir di Jombang Tanggal 04 September 1959, Menyelesaikan Pendidikan S1 Administrasi Pendidikan di IKIP Malang Tahun 1980, S2 Manajemen Pendidikan di IKIP Malang Tahun 1989, dan S3 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang Tahun 2005. Dosen di Universitas Jember dengan Tugas Tambahan sebagai Wakil Rektor 3 Universitas Jember dan Ketua Asosiasi Wakil Rektor Bidang Perencanaan PTN se Indonesia. Tempat tinggal di Griyo Mangli Indah BD-01/25 Jember. Komunikasi dapat dilaksanakan melalui HP: 08123483783, email: m_sulthon_unej@yahoo.com / msulthon59@gmail.com

MENGENAL DIMENSI GURU UNGGUL

Oleh Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd

A. Pendahuluan

Diberbagai literatur cukup banyak pernyataan yang menegaskan tentang pentingnya peran guru di sekolah. Pentingnya peran guru terlihat juga didalam pernyataan Adler (1982) dan Mantja (2002), yang menyebutkan "guru adalah unsur insani yang merupakan darah kehidupan suatu sekolah". Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Sion (2011) yang didalam kesimpulannya menyebutkan bahwa "kualitas guru merupakan salah satu kebutuhan yang penting dalam pendidikan". Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa adanya keinginan bahkan sebuah kebutuhan yang besar dari semua pihak untuk memiliki sosok guru yang unggul.

Guru unggul yang dimaksud didalam tulisan ini identik dengan guru yang memiliki kemampuan atau kompetensi berkualitas tinggi, sehingga memiliki daya saing yang handal. Guru unggul adalah sosok guru yang memiliki: (a) kemampuan intelektual tinggi, (b) memiliki derajat

pengabdian yang tulus karena sesuai dengan minat dan bakat serta panggilan jiwa yang kemudian didukung dengan, (c) kemampuan mengaplikasi nilai-nilai luhur kemanusiaan dan ketaqwaan yang tinggi terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa (Sion, 2009.,2015., Mantja, 1991.,1995., 2002). Dengan demikian dapat digarisbawahi bahwa guru unggul adalah sosok guru yang memiliki ketiga dimensi kemapuan seperti telah disebutkan diatas, secara seimbang dan komprehensif. Dengan kata lain guru unggul adalah sosok guru yang memiliki konseptual tinggi, komitmen tinggi, dan beretika. Dalam menyiapkan serta membentuk guru unggul diperlukan pemahaman yang mendalam terkait dengan hal-hal yang mendasar dan harus dikuasai oleh guru. Pada bagian ini dibahas masing-masing tentang ketiga dimensi guru unggul, yang meliputi: dimensi *konseptual*, dimensi *komitmen*, dan *dimensi etika*.

B. Dimensi Konseptual

Kemampuan konseptual dapat diartikan sebagai kemampuan yang bersipat intelektual/kognitif yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun non formal. Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan akan diperoleh wawasan yang luas/dalam berupa pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan seluruh kegiatan dalam pengelolaan pendidikan dan pengajaran di lembaga persekolahan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa salah satu karakteristik profesi yaitu “menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus (Moore dalam Sion, 2008). Dengan kemampuan konseptual yang

handal menurut Sembiring (2008) guru diharapkan dapat menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Sebaliknya bagi guru yang tidak memiliki kemampuan dalam dimensi konseptual akan menunjukan hal-hal yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Rendahnya konseptual yang dimiliki mengakibatkan ada banyak ketidaksesuaian didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sebagai guru, sebagai contoh misalnya: mengajar tidak menggunakan media/alat peraga, kemampuan menjelaskan kurang, hanya membaca buku teks ketika menjelaskan pelajaran, bahkan terkadang tidak membawa buku/bahan ajar (Sampurno, 2012, diambil 20 januari 2015).

Diberlakukannya UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, merupakan perwujudan kepedulian yang tinggi dari pemerintah dalam upaya meningkatkan dimensi konseptual para guru. Didalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa "guru harus memiliki kualifikasi akademik sarjana/diploma IV yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan". Maklumat tersebut sesuai dengan maksud yang terkandung didalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab XI pasal 42 ayat (2) yang menyebutkan "pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi".

Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan dimensi konseptual guru agar menjadi guru unggul, diantaranya adalah: *Inhouse training* (IHT), Magang, Kemitraan sekolah, Belajar Jarak Jauh, Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus (P4TK, LPMP), Kursus Singkat,

Pembinaan internal, Studi Lanjut, Diskusi, seminar, *workshop,* Penelitian, Pembuatan bahan ajar, media, dan/atau karya teknologi. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan para guru akan memiliki seperangkat pengetahuan tentang hakikat mendidik dan mengajar yang mumpuni. Penguasaan ilmu mendidik sangat penting bagi guru agar supaya dapat memberikan pelayanan pendidikan yang sesuai dengan azas-azas, prinsip-prinsip dan irama perkembangan setiap anak didik. Dengan pengetahuan tersebut, para guru akan dapat merencanakan dan melaksanakan perannya sebagai pendidik yang unggul, dalam rangka membantu mengembangkan potensi diri setiap anak didik, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Guru unggul tidak hanya terbatas kepada pertanyaan bagaimana mengajar yang baik, tetapi juga dapat dan terbiasa dalam memperbaiki serta meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran, misalnya melalui kegiatan penelitian, (karya ilmiah) khususnya penelitian tindakan kelas (PTK), dan karya-karya inovatif yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

C. Dimensi Komitmen

Sosok guru unggul tidak hanya terbatas pada dimensi konseptual semata, namun perlu dilengkapi dengan dimensi lain yang disebut dengan "komitmen". Menurut Deaux (dalam Sion, 2008), komitmen adalah kesediaan seseorang untuk menyediakan waktu dan tenaga yang lebih banyak demi mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donney (1984) yang mengartikan komitmen sebagai keterlibatan, loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan

seseorang terhadap tugas dan tempat bekerja. Pengertian-pengertian tentang komitmen seperti diatas menunjukan bahwa komitmen itu sendiri merupakan suatu pola sikap dan perilaku seseorang yang setia dengan tulus mencurahkan waktu dan tenaga yang lebih banyak untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Glickman (1981) yang menyebutkan bahwa komitmen itu mencakup: kepedulian, penggunaan waktu, penggunaan tenaga, dan pemberian perhatian.

Gambaran sosok guru diantarnya adalah guru yang memiliki komitmen tinggi antara lain adalah sosok yang memiliki jiwa pengabdian yang tinggi, sehingga hidupnya semata-mata lebih banyak dicurahkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Semua pengabdian yang dilakukan semata-mata karena profesi guru yang dipilih adalah atas panggilan jiwa serta memang sesuai dengan minat dan bakat guru yang bersangkutan (Sion, 2008). Perilaku seperti ini dilakukan dengan orientasi pengabdian yang tinggi untuk kepentingan orang banyak, bukan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau kelompok (Mantja, 1991). Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Steers, Jackson, Robbins (dalam Sion, 2009) yang menyebutkan "komitmen adalah sipat kejiwaan seseorang yang digambarkan melalui derajat ketaatan, kepemilikan, loyalitas dan keinginan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau tempat kerja. Bagi guru yang tidak memiliki dimensi komitmen memiliki kecenderungan kurang bahkan tidak memiliki rasa pengabdian yang tinggi, karena profesi guru bukan pilihan utama/pertama, bahkan mungkin merupakan pilihan yang paling terakhir (asal PNS), asal dapat pekerjaan, bukan berdasarkan panggilan jiwa,

serta bukan karena minat dan bakat. Sosok guru seperti ini lebih banyak berorientasi pada imbalan secara ekonomis, sehingga pekerjaan dilakukan hanya untuk memperoleh bayaran termasuk pujian. Hal ini bertolak belakang dengan karakter guru profesional yang seharusnya "dapat menunjukan idealisme layanan kemanusiaan, ketimbang keuntungan pribadi serta memprasyaratkan jenjang kegiatan intelektual yang tinggi" (Mantja, 1999). Menurut Yayuk (2013), guru yang tidak memiliki komitmen disebut dengan istilah *quitters* (berhenti) dengan ciri-ciri diantarnya: mengajar sekedar cukup untuk hidup, kurang bersemangat, mutu kerja dibawah standar, tidak kreatif, cenderung menolak tugas, kontribusi terhadap sekolah sangat kecil (http://yayuk 71.wordpress.com. Tiga Tipe Guru di Sekolah, diambil 20 Januari 2019).

Bilamana dicermati secara mendalam, maka terlihat jelas bahwa dimensi komitmen itu sesungguhnya adalah salah satu dimensi yang menjadi unsur terwujudnya guru yang unggul. Pernyataan tersebut didukung oleh Glickman (1981) yang mengatkan bahwa "untuk mengukur tinggi-rendahnya keefektifan mengajar guru dapat dilihat dari tingkat komitmen guru terhadap tugas mengajar di sekolah", selanjutnya dalam tulisan yang berbeda Per Dalin (1994) menegaskan bahwa "guru yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan prioritas yang besar terhadap tugasnya, dan komitmen adalah faktor yang sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya". Melengkapi uraian tentang hubungan komitmen dengan peranan guru, dalam kesempatan ini dipaparkan juga tentang beberapa fakta empiris tentang arti-penting komitmen bagi guru. Per Dalin (1994) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa "komitmen guru berpengaruh terhadap profesi dan hasil

kerja guru". Hasil penelitian ini menunjukan bahwa guru yang memiliki pengabdian tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja dan hasil yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki pengabdian tinggi. Pernyataan ini diperkuat oleh kesimpulan penelitian Sion (2008) yang mengatakan bahwa "terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen guru dengan performansi mengajar guru. Pendapat tersebut diperkuat oleh Jahan (dalam Sion, 2008) yang menegaskan "komitmen guru adalah kunci sukses suatu lembaga sekolah, karena itu untuk mencapai kesuksesan pelaksanaan program sekolah diperlukan guru-guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi".

D. Dimensi Etika

Sistem pendidikan dan sistem persekolahan merupakan organisasi yang bersipat terbuka (open organization), yang berarti selalu bersentuhan dengan semua sendi-sendi kehidupan sosial, budaya dan tatanan kehidupan masyarakat dan negara. Oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan itu sendiri tidak bisa berjalan sendiri-sendiri, tetapi harus sesuai dan taat kepada sistem kehidupan masyarakat dan negara dimana pendidikan itu diselenggarakan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka guru unggul adalah guru yang disamping dapat mendidik dan mengajar dengan baik dan memiliki pengabdian yang tinggi, juga sosok guru taat terhadap segala peraturan perundangan-undangan, nilai-nilai luhur, kaidah-kaidah, norma-norma yang ada dan berlaku di masyarakat dan negara dimana penyelenggaraan pendidikan tersebut dilaksanakan. Nilai-nilai luhur, kaidah-kaidah, norma-norma

yang ada dan berlaku di masyarakat, bangsa dan negara inilah yang disebut dengan "etika".

Etika dapat diartikan sebagai aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antar sesama dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Etika berasal dari kata Yunani yaitu "ethos" yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik (Amutiara, 2013). Pengertian diatas sesuai dengan pernyataan Simorangkir, Sidi, dan Burhanudin (dalam Amutiara, 2013) yang menyebutkan bahwa etika adalah pandangan manusia dalam menentukan perilaku menurut ukuran yang dan nilai yang baik sejauh diterima oleh akal. Berdasarkan pendapat tentang etika di atas tadi, dapat digarisbawahi bahwa etika yang dimaksud dalam tulisan ini adalah sejumlah dasar dan pedoman yang dipergunakan oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar agar sesuai dengan nilai-nilai, aturan-aturan, norma-norma, dan kebiasan-kebiasaan yang baik di masyarakat dan negara. Sebagai konsekuensinya adalah, apabila dasar dan pedoman tersebut dilanggar, maka guru yang bersangkutan disebut sebagai orang yang tidak beretika, yang selanjutnya disebut sebagai orang yang tidak memiliki perilaku yang baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Bertens (dalam Amutiara, 2013, Tuuni, 2013; Muaramasad, 2013) yang menyebutkan bahwa etika adalah norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi pegangan seseorang atau kelompok dalam mengatur tingkah laku. Uraian di atas mengandung arti bahwa guru bukan hanya mengajarkan atau berceramah tentang etika, tetapi juga dituntut untuk dapat menjadi model dan pelaku dari perilaku yang baik bagi siswa, sejawat, dan masyarakat. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Dindun (2014) yang

mengatakan “guru sebaiknya dapat menuntun para muridnya, agar tidak melakukan hal yang negatif untuk kedua kalinya”.

Berdasarkan keseluruhan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat digarisbawahi bahwa guru unggul adalah sosok guru yang memiliki tingkat derajat konseptual yang tinggi, memiliki tingkat komitmen yang kuat, serta memiliki etika yang tangguh. Artinya adalah, seseorang dapat dikatakan sebagai guru unggul hanya apabila yang bersangkutan sudah memiliki ketiga dimensi ini secara seimbang, utuh, dan terpadu sebagai suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, apabila terdapat satu atau lebih dari ketiga dimensi tersebut yang tidak dimiliki, maka yang bersangkutan tidak dapat disebut sebagai guru yang unggul. Pernyataan ini menjelaskan bahwa sebanyak apapun pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang mendidik dan mengajar, tidak akan memberikan manfaat bilamana tidak diimplementasi secara konsisten berdasarkan rasa pengabdian yang tinggi dan atas dasar panggilan jiwa (suara hati). Sebaliknya, sekuat apapun pengabdian guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar, meskipun dilakukan berdasarkan panggilan jiwa (suara hati), tentu tidak akan dapat meraih hasil yang baik, bilamana tidak didukung oleh pengetahuan, wawasan yang luas tentang bagaimana mendidik dan mengajar yang sesungguhnya. Selanjutnya, sebaik apapun penguasaan guru tentang mendidik dan mengajar dan setinggi apapun pengabdian yang dimiliki guru meskipun atas dasar panggilan jiwa (suara hati), tidak akan dapat memberikan manfaat sedikitpun, apabila sikap dan perilaku yang ditampilkan tidak sesuai atau betentangan dengan

nilai-nilai, aturan-aturan, kaidah-kaidah, atau hukum yang berlaku. Sebaliknya, meskipun memiliki perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai, aturan-aturan, kaidah-kaidah, atau hukum yang berlaku, bilamana tidak didukung oleh pengetahuan, wawasan yang luas tentang bagaimana mendidik dan mengajar yang baik serta tidak didukung oleh tingkat pengabdian yang tinggi atas dasar panggilan jiwa (suara hati), maka sosok guru unggul seperti yang diharapkan tidak mungkin akan dapat terwujud.

Daftar Pustaka

Adler, J.M. (1992). *The Paedeia Proposal: An Educational Manifesto*. New York: Macmillan Publishing Co.Inc.

Aganrizky. *Tipe Pengajar di SMP* (http://www.google.com. Diambil 20 Januari 2015).

Dindun, (2014). *Tipe Guru yang Biasa Kita Temui di Kelas* (http://dindun45.blogspot.com. Diambil 20 Januari 2015).

Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervision: Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Alexandria: ASCD.

Januarti, W. (2014). *Tipe Guru Favoritku* (http://www.Google.com. Diambil 20 Januari 2015).

Kampus Pendidikan. *Tipe-tipe Guru* (http://www.google.com. Diambil 20 Januari 2015.

Mantja, W. (1991). *Pola Perilaku Supervisi Kepala Sekolah Dalam Kepemimpinan Pengajaran.* Jurnal Kelola Media Komunikasi Para Pimpinan Administrasi dan Supervisi Pendidikan, tahun IV Nomor 4. Malang.

Mantja, W. (1995). *Kepala Sekolah Perlukah Disiapkan Secara Khusus?.* Makalah Pada Temu Ilmiah Nasional

Manajemen Pendidikan di IKIP Padang, Tanggal 30 Agustus s/d 1 September 1995.

Mantja, W. (2002). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran.* Wineka Media: Malang.

Muaramasad (2012). Etika Profesi (http://www.google.com. Diambil 23 Januari 2015).

Mutiara (2013). *Pengertian Etika* (http://www.google.com. Diambil 23 Januari 2015).

Per Dalin (1994). *How School Improve an International*, Report: British Library Cataloguing in Publication Data.

Sampurno. A. (2012). *Tipe-tipe Guru Yang Ada di Sekolah* (http://Guru Kreatif, wordpress.com. Diambil 20 Januari 2015).

Sembiring, G. (2008). *Menjadi Guru Sejati*. Yogyakarta: Best Publisher

Sion, H. (2008). *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen, Daya Tahan Terhadap Stres, Kepuasan dan Performansi Mengajar Guru*. Malang: Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)

Sion. H. (2008). *Manajemen Kelas*. Malang: UM Press

Sion. H. (2008). *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Malang: UM Press.

Sion. H. (2009). *Formulasi Penyiapan Guru Berwawasan Keunggulan*. (Pidato Pengukuhan Guru Besar Dalam Bidang Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Palangka Raya). Palangka Raya.

Sion. H. (2011). *Analisis Kebutuhan Pendidikan Di Kabupaten Gunung Mas*. Lemlit Universitas Palangka Raya. Palangka Raya.

Sion. H. (2013). *Analisis Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Dalam Pembelajaran Sekolah Dasar Di Kabupaten Kapuas*. Lemlit Universitas Palangka Raya. Palangka Raya.

Sudrajat. A. *Tipe Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa* (http://www.google.com. Diambil 20 Januari 2015).

Tuunii (2013). *Pengertian Etika* (http://tuunii.wordpress.com. Diambil 23 Januari 2015).

Undang-undang. Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-undang. Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

Yayuk (2013). *Tipe-tipe Guru di Sekolah* (http://yayuk71.wordpress.com, diambil 20 Januari 2015).

Yusup. B. *Tipe-tipe* Guru (http://www.google.com. Diambil 20 Januari 2015).

Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd, lahir di Goha, 21 Desember 1958 putra ke 4 dari 9 bersaudara anak Sion Bahat (ayah) dan Elizabeth (ibu). Tahun 1988 menyelesaikan program Sarjana Pengembangan Kurikulum di Universitas Palangka Raya. Tahun 2002 telah menyelesaikan program Magister (S-2) Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang (UM). Tahun 2005 menyelsaikan program Doktor (S-3) pada program studi Manajemen Pendidikan di UM Malang. Buku yang pernah ditulis antara lain: MANAJEMEN KELAS, MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN, PENELITIAN TINDAKAN KELAS, dan MICRO TEACHING. Sampai saat ini aktif sebagai dosen tetap pada Program Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Palangka Raya dan tenaga pengajar di STAKN Palangka Raya dan UPBJJ-UT Palangka Raya. Contac Person bisa melalui Email: sion.holten@gmail.com HP. 082148607717

STRATEGI MENINGKATKAN MUTU DAN KEEFEKTIFAN SEKOLAH

Oleh Dr. Hikmah Eva Trisnantari, M.Pd

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan dan keefektifan sekolah menjadi agenda yang sangat serius untuk diperhatikan oleh setiap sekolah agar tetap diminati oleh pelanggan dan masyarakat secara luas. Sekolah harus mengadakan perbaikan secara berkelanjutan (*continouse quality improvement*) agar mampu memenuhi tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Perbaikan mutu pendidikan harus diiringi dengan penataan kelembagaan dengan manajemen yang efektif dan efisien. Kondisi ini menuntut setiap pemimpin pendidikan agar bisa mengelola lembaganya dengan baik, sehingga bisa menjadi lembaga pendidikan yang maju dan kompetitif. Lembaga pendidikan yang maju akan mampu berkembang dengan baik dan bisa menghasilkan *out put* yang berkualitas.

Pentingnya manajemen yang efektif dalam organisasi pendidikan semakin banyak mendapatkan pengakuan dari berbagai pihak. Sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi akan lebih efektif dalam memberikan pendidikan yang baik pada siswa atau mahasiswanya, jika mereka ter-*manage* dengan baik. Penelitian tentang keefektifan sekolah dan Perbaikan sekolah di beberapa negara menunjukkan bahwa mutu kepemimpinan dan manajemen merupakan salah satu variabel terpenting untuk membedakan antara sekolah yang berhasil dan tidak (Sammon dalam Bush & Coleman, 2000:16). Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen tidak bisa dianggap sebagai suatu aspek institusi pendidikan yang jumud dan tidak bisa diubah. Manajemen yang baik akan membuat sebuah perbedaan mutu sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi, serta kualitas proses pendidikan yang ada di dalamnya.

Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Mutohar, 2013). Keunggulan akademik dinyatakan dengan nilai yang dicapai oleh peserta didik. Keunggulan ekstrakurikuler dinyatakan dengan aneka jenis keterampilan yang dikuasai oleh peserta didik. Perbaikan mutu pendidikan di sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi harus dilaksanakan secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*) harus dilakukan dalam kerangka manajemen mutu, baik atas inisiatif sendiri (*internally driven*) dan atau melibatkan pihak eksternal. Perbaikan berkelanjutan ini sebagai upaya yang dilakukan secara terus-menerus dari tahap demi tahap yang ada dalam proses pendidikan. Perbaikan dilaksanakan sejalan dengan proses pendidikan

yang ada di sekolah dan didasarkan pada data-data konkrit untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan oleh sekolah. Perbaikan dan peningkatan secara terus menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggaraan pendidikan telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Perbaikan yang dilaksanakan di sekolah juga diarahkan untuk memperbarui proses berdasarkan kebutuhan dan tuntutan pelanggan baik internal maupun eksternal.

Sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan yang memiliki fungsi sebagai "*Agent of Change*" mempunyai peranan yang strategis dalam mempersiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah harus responsif untuk mengadakan perbaikan dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran yang diorientasikan pada pembentukan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing pada era global. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi yang terjadi pada saat ini.

B. Mutu Pendidikan

Mutu mengandung makna derajat atau tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi

harapan pelanggan atau konsumen (Nasution, 2001). Mutu juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan (Sallis, 2007). Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan baik yang berkaitan dengan kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu sebagai suatu kecakapan hidup atau *life skill* (Mutohar & Jani, 2020). Pendidikan yang bermutu ini merupakan tuntutan dan harapan masyarakat yang harus diwujudkan oleh setiap lembaga pendidikan agar mampu memberikan kepuasan para pengguna atau *stakeholder* pendidikan. Kepuasan masyarakat dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui tentang mutu pendidikan yang ada di setiap lembaga pendidikan, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pada pendidikan tinggi.

Mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Implementasi peningkatan mutu pendidikan diperlukan prinsip-prinsip mutu yang diyakini dan dinilai dapat memberikan kekuatan untuk mewujudkan mutu yang diharapkan. Berbagai ahli telah merumuskan prinsip-prinsip mutu yang dianggap paling tepat untuk mewujudkan mutu dalam institusi sebagaimana telah dijelaskan di atas. Untuk lebih lengkapnya, dalam hal ini juga dijelaskan tentang prinsip-prinsip mutu berdasarkan versi ISO 9001:2008 sebagai berikut: (1) *customer focused organisation* (fokus pada pelanggan), (2) *leadership*

(kepemimpinan), (3) *involvement of people*, (4) *process approach*, (5) *system approach to management*, (6) *continual improvement*, (7) *factual approach to decision making*, dan (8) *mutually beneficial supplier relationship*

Fokus pada pelanggan pada prinsipnya adalah pemenuhan program-program pembelajaran sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, dalam hal ini adalah *stakeholders* pendidikan. Igit (2007:1) menjelaskan bahwa: "*Organizations depend on their customer and therefore should understand exeed customer expectations*". Fokus pada pelanggan ini dimaksudkan bahwa organisasi tergantung pada pelanggannya, oleh karena itu harus memahami berbagai kebutuhan pelanggan pada saat ini dan di masa yang akan datang, memahami persyaratan atau tuntutan pelanggan dan berusaha untuk memenuhinya atau bahkan melebihi apa yang diharapkan pelanggan.

Orientasi untuk menciptakan keunggulan mutu pendidikan harus selaras dengan tuntutan dan kebutuhan pelanggan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rust dan Roland (1996:155) yang menjelaskan bahwa: "Industri pendidikan menunjukkan adanya pergeseran tuntutan pelanggan merupakan hal yang harus direspon oleh pesaing dalam menciptakan keunggulan bersaing". Kondisi tersebut menuntut lembaga pendidikan agar mampu memberikan layanan prima serta mampu menumbuhkan loyalitas. Loyalitas pelanggan akan meningkat terhadap jasa pendidikan tergantung pada pendekatan yang digunakan oleh lembaga pendidikan dalam meraih pelanggan. Paradigma dan perspektif pemasaran jasa pendidikan berdasarkan *customer focus* merupakan pendekatan yang paling tepat. Inti dari *customer focus* adalah bagaimana memberikan nilai tambah bagi pelanggan yang nantinya

diharapkan akan menghasilkan kepercayaan dan menciptakan hubungan jangka panjang yang berkelanjutan atau dengan kata lain terciptanya loyalitas pelanggan.

Penerapan *customer focus* ini dapat dilaksanakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) teliti dan pahami kebutuhan serta harapan pelanggan, (2) pastikan bahwa sasaran organisasi sejalan dengan kebutuhan dan harapan pelanggan, (3) komunikasikan kebutuhan dan harapan pelanggan ke seluruh organisasi, (4) ukur kepuasan pelanggan kemudian ambil tindakan berdasarkan hasil pengukuran, (5) kelola secara sistematis hubungan dengan pelanggan, dan (6) buatlah keseimbangan pendekatan antara kepuasan pelanggan dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya, seperti: pemilik modal, karyawan, pemasok, masyarakat, dan pemerintah.

C. Sekolah Efektif

Istilah keefektifan mengacu kepada sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks sekolah, hasil belajar seringkali dicerminkan dengan tingkat perolehan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dicapai oleh siswa. Dengan demikian, sekolah efektif adalah sekolah yang menunjukkan prestasi tinggi yang dicapai oleh siswa dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap. Efektif bermakna mencapai tujuan, hal ini menunjukkan dalam sekolah efektif terdapat sejumlah tujuan, indikator pencapaian tujuan, dan kriteria atau target pencapaian. Dengan ditetapkannya standar nasional pendidikan, maka indikator dan kriteria pencapaian meliputi seluruh standar dengan fokus utama mutu lulusan (Mutohar, 2013).

Sekolah efektif adalah sekolah yang memilliki ukuran tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai (*achievements, observed outputs*) dengan target hasil yang ditetapkan terlebih dahulu. Efektivitas dapat diukur dengan indikator peningkatan mutu lulusan, tingkat kehadiran guru dan siswa, kerja sama tim dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maupun tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sekolah yang efektif sebagaimana yang diungkapkan Beach dan Reinhartz mempunyai prinsip sebagai berikut: (a) sekolah sebagai suatu organisasi dapat berhasil dan berfungsi secara efektif dalam masyarakat, maka tujuannya harus konsisten dengan nilai-nilai dan budaya dari masyarakat yang mereka layani; (b) suatu organisasi pendidikan yang efektif memperlakukan individu-individu sesuai dengan harkatnya dan menghormati dengan penuh sikap terbuka, penuh tanggung jawab bersifat kooperatif dan memberlakukan pendidikan secara profesional; (c) suatu organisasi pendidikan yang efektif mendorong individu mampu mengambil resiko dan mengembangkan kreativitas; (d) Organisasi pendidikan harus memiliki sumberdaya dan bahan penting, serta anggota organisasi harus memiliki pengetahuan tentang struktur organisasi, pengertian setiap peranan anggota organisasi di dalam struktur dan pengertian akan prosedur operasional untuk mengarahkan organisasi; (e) organisasi pendididkan berada dalam lingkungan dinamis dan perubahan yang terjadi di dalam mana mereka ingin mencapai kondisi perubahan masyarakat dan keadaan; (f) moral dari suatu organisasi pendidikan akan berkembang bila ada interaksi timbal balik berkelanjutan antara persepsi anggota dengan kepentingan dan membagi nilai-nilai umum, tujuan, misi dan sasaran organisasi; (g) suatu organisasi pendidikan yang efektif memiliki anggota yang bertindak

dalam cara-cara yang didasarkan atas pembagian nilai dan kejelasan tujuandan sering menilai perilaku mereka dalam hubungan dengan visi, misi dan tujuan organisasi; (h) Organisasi sekolah yang efektif membantu anggota-anggota dengan dukungan langsung, penghargaan terhadap perilaku mengajar guru yang menghasilkan peningkatan prestasi belajar; (i) suatu organisasi pendidikan yang efektif adalah memiliki struktur organisasi yang memungkinkan peluang interaksi formal dan informal; (j) suatu organisasi pendidikan efektif adalah membangun prosedur dan strategi bagi analisis teratur terhadap seluruh efektifitas organisasi dan mereka menilai tingkatan keterlibatan dalam kemajuan dan keterasingan dari setiap anggota organisasi (Syafarudin, 2005).

Sekolah efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) adanya standar disiplin yang berlaku bagi kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan di sekolah; (2) memiliki suatu keteraturan dalam rutinitas kegiatan di kelas; (3) mempunyai standar prestasi sekolah yang sangat tinggi; (4) siswa diharapkan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan; (5) siswa diharapkan lulus dengan menguasai pengetahuan akademik; (6) adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi; (7) siswa berpendapat kerja keras lebih penting dari pada faktor keberuntungan dalam meraih prestasi; (8) para siswa diharapkan mempunyai tanggungjawab yang diakui secara umum; (9) kepala sekolah mempunyai program *inservice*, pengawasan, supervisi, serta menyediakan waktu untuk membuat rencana bersama-sama dengan para guru dan memungkinkan adanya umpan balik demi keberhasilan prestasi akademiknya (Mutohar, 2017).

Sekolah efektif merupakan kebutuhan dan harapan masyarakat yang harus diupayakan secara terus-menerus

agar mampu mewujudkan visi dan misi sekolah. Sekolah efektif akan diminati oleh banyak pelanggan pendidikan baik pelanggan internal dan eksternal. Peningkatan sekolah efektif dipengaruhi oleh beberapa factor sebagai berikut: (1) memiliki pemimpin pembelajaran yang visioner dan profesional. Sekolah memiliki misi yang jelas, memiliki skala prioritas program dalam mewujudkan visi menjadi aksi, dan realisasi, (2) fokus pada mutu hasil belajar, mengerahkan seluruh sumber daya untuk menjamin mutu proses pembelajaran sesuai dengan prosedur yang direncanakan serta setiap tahap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan mengarah pada hasil yang diharapkan, (3) menentukan tujuan pembelajaran dengan kriteria keberhasilan yang jelas. Jelas berarti pernyataan tujuan dapat direalisasikan melalui proses yang terpantau dan hasil yang terukur. Target mutu pembelajaran pada tiap mata pelajaran merupakan bagian yang terpisahkan dari pencapaian SKL tingkat sekolah serta sesuai dengan visi dan misi. (4) mensosialisasikan visi dan tujuan. Pemahaman tujuan memungkinkan setiap orang menempati peran dan fungsinya dengan arah yang jelas. (5) memiliki harapan yang tinggi agar sekolah memiliki komitmen dan dapat memacu seluruh siswa mencapai ketuntasan dan keterampilan belajar, dan meraih prestasi. (6) sekolah yang akuntabel artinya secara individual ataupun organisasi sekolah menerima tugas dengan penuh tanggung jawab. Secara etis setiap orang atau organisasi bertanggung jawab agar semua keputusan, (7) mengembangkan pembelajaran yang dikomunikasikan, memonitor kemajuan belajar siswa dengan melakukan pengukuran berkala serta berkelanjutan dan menggunakan hasil pengukuran, mengkomunikasikan hasil pengukuran serta menggunakan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. (8) memiliki lingkungan belajar yang

aman, kondusif, dan memiliki iklim yang mendukung dalam belajar dan menyelesaikan tugas, (9) memiliki guru-guru yang profesional, komitmen membantu siswa belajar dalam kelas maupun di luar kelas, mengembangkan perencanaan, pelaksaan, dan evaluasi pebelajaran serta kegiatan di luar kelas. (10) mengembangkan kurikulum yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan siswa dalam mengembangkan potensinya dalam kehidupan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan di era global.

Sekolah efektif mempersyaratkan adanya kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan yang mampu mendorong efisiensi pekerjaan dan kepuasan seluruh personalia dalam bekerja. Sehingga seluruh personalia yang terdiri dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik merasa ikhlas melakukan tugasnya sebagai suatu tanggungjawab yang harus dilaksanakan dnegan baik. Menurut H. Jodeph Reitz sebagaimana yang di kutip oleh Nanang Fattah bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pemimpin meliputi kepribadian pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, harapan dan perilaku atasan, karakteristik harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi serta harapan dan perilaku rekanan (Fattah, 2006:98).

Guru yang efektif adalah bersikap aktif dan memelihara profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kelas dan pelajaran harus dimulai dan diakhiri secara tepat waktu, pengembangan skil berpikir dapat diperoleh dari tindakan yang sangat cekatan. Guru mampu mengelola kelas dengan baik, mampu memilih pendekatan efektif, strategi pembelajaran yang sesuai dan efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi akademik siswa (Mutohar, 2017). Mutu

pembelajaran harus ditingkatkan secara berkelanjutan agar mampu mewujudkan sekolah efektif yang diminati oleh pelanggan internal dan pelanggan eksternal sekolah atau madrasah.

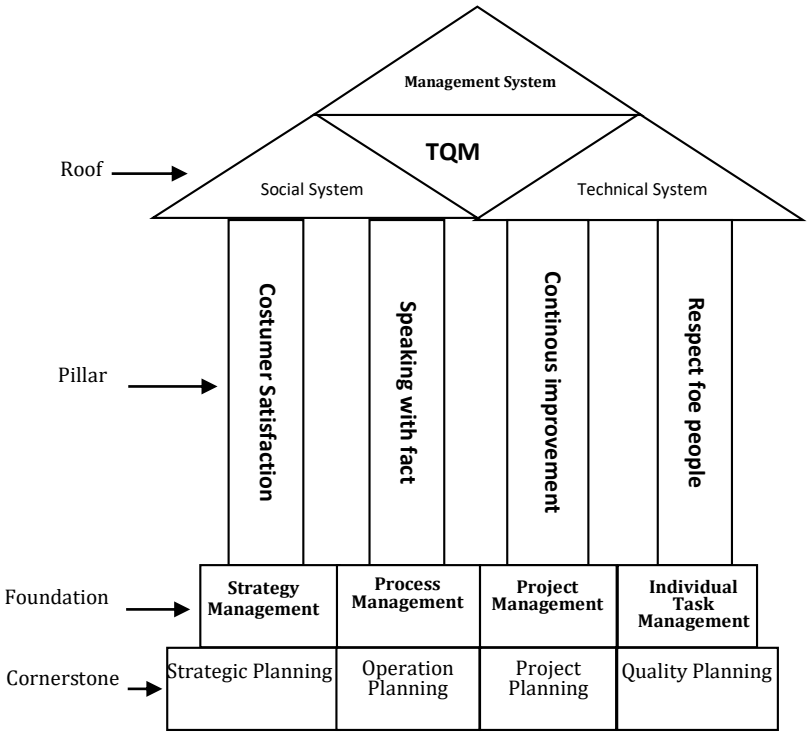
D. Strategi Menciptakan Mutu dan Sekolah Efektif

Institusi pendidikan yang efektif menjadi perhatian setiap pemangku kepentingan pendidikan. Kondisi ini telah menjadi kekuatan pendorong dan antusiasme manajemen institusi pendidikan untuk melakukan perbaikan terus menerus sehingga institusi tersebut efektif dan diminati oleh komunitas pengguna sekolah. Pendidikan yang efektif dan berkualitas dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan non-akademik yang dibutuhkan oleh pemangku kepentingan pendidikan (Mutohar, 2013). Kondisi ini adalah dengan tujuan pendidikan di Indonesia untuk dapat mendidik kehidupan berbangsa dan bernegara yang mampu mengembangkan bangsa Indonesia sepenuhnya. Tujuan dari pendidikan ini adalah untuk menghantarkan siswa agar supaya: (1) beriman dan berbakti kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) memiliki karakter yang mulia, (3) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (4) sehat jasmani dan rohani, (5) memiliki kepribadian stabil dan mandiri, dan (6) mampu bertanggung jawab dalam kehidupan masyarakat dan bangsa (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Mewujudkan mutu dan sekolah efektif merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus mampu merumuskan strategi untuk mencapainya supaya sekolah tidak tertinggal dan ditinggalkan oleh pelanggan pendidikan.

Pendidikan yang efektif dan berkualitas dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan non-akademik yang dibutuhkan oleh pemangku kepentingan pendidikan (Mutohar dan Trisnantari, 2020). Kepala sekolah memerlukan strategi manajemen yang menjanjikan perbaikan mutu. Kepala sekolah dan para guru harus menjalankan fungsi masing-masing secara efektif. Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif yang dapat beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan yang terjadi pada saat ini.

Perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan harus dilaksanakan secara berkelanjutan agar mampu merespon kebutuhan dan tuntutan masyarakat pengguna pendidikan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi. Mewujudkan sekolah efektif dapat dilaksanakan dengan baik apabila sekolah mampu mengelola lembaga pendidikan dengan efektif. Hal ini akan dapat tercapai dengan menerapkan manajemen yang tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan harus direncanakan dengan baik dan dipersiapkan pilar-pilar mutu yang tepat agar mampu menopang perkembangan dan tuntutan ilmu pengetahuan. Strategi peningkatan mutu pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik dengan menggunakan bangunan mutu pendidikan yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagungan Mutu dalam Lembaga Pendidikan

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilaksanakan dengan tahapan-tahapan mutu yang diorganisir secara sistematis sebagaimana dalam membuat sebuah bangunan. Membuat bangunan perlu adanya peletakan batu pertama (cornerstone) sebagai landasan dalam mebuat pondasi agar bangunan bisa berdiri secara

kokoh dan kuat. Terdapat beberapa hal yang perlu dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dalam memulai meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya adalah:

1. Strategic Planning

Perencanaan strategis harus dilakukan oleh sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan strategi pada hakekatnya adalah tindakan untuk menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang akan mengerjakannya dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi baik pada jangka pendek, menengah, dan jangka panjang (Mutohar dan Masduki, 2019). Perencanaan strategi sering juga dijadikan sebagai jembatan yang menghubungkan kesenjangan yang terjadi pada saat ini dan keadaan yang diharapkan untuk bisa terjadi di masa yang akan datang sesuai dengan tahapan-tahapan strategis yang telah direncanakan dalam pencapai tujuan strategik. Dalam kegiatan perencanaan terdapat tiga kegiatan yang dapat dilaksanakan untuk membuat perencanaan yang baik dan tepat sasaran. Ketiga kegiatan yang dimaksudkan adalah: (1) perumusan tujuan yang ingin dicapai, (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu, serta (3) identifikasi dan pengerahan sumber daya potensial yang ada (Fatah, 2004: 49).

Perencanaan strategi peningkatan mutu pendidikan merupakan proses yang berisi kegiatan-kegiatan yang berupa pemikiran, perhitungan, pemilihan, penentuan dan sebagainya, yang semuanya itu dilakukan dalam rangka tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di perguruan tinggi (Rohiat, 2009:44). Perencanaan strategi peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan proses pengambilan keputusan atas sejumlah *alternative* (pilihan) mengenai

sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Oleh karena itu, dalam kegiatan formulasi strategi membutuhkan analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengambil keputusan-keoputusan strategis di lembaga pendidikan tinggi agar tujuan-tujuan strategis bisa tercapai secara efektif dan efisien.

2. Operation Planning

Operation planning merupakan perencanaan yang memberi gambaran tentang cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi. Kegiatan ini merupakan lanjutan dari perencanaan strategi yang mempunyai beberapa prinsip kegiatan yaitu: (a) analisis pilihan strategik dan kunci keberhasilan, (b) penetapan tujuan, sasaran dan strategi (kebijakan, program dan kegiatan), (c) sistem pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan yang haras dirumuskan dengan jelas berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan eflsien (Mutohar, 2013).

3. Project Planning

Project Planning dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dibuat oleh lembaga pendidikan agar mampu merumuskan program-program strategis yang dapat dilaksanakan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah dan madrasah harus membentuk tim mutu yang dapat menjalakan dan menggerakkan mutu yang ada di lembaga pendidikan. Perencanaan proyek mutu sekolah sangat penting untuk

dibuat untuk memberikan jaminan keberhasilan dalam peningkatan mutu di sekolah. Hal ini didasarkan atas argumentasi sebagai berikut: (1) untuk menghilangkan atau mengurangi ketidakpastian yang ada dalam sistem organisasi sekolah. Dengan perencanaan yang baik maka apa yang harus dikerjakan, kapan mengerjakannya, dan sumber daya apa yang diperlukan, dan apa yang menjadi target dari kegiatan tersebut menjadi jelas bagi setiap orang, (2) efisiensi Operasi. Perencanaan yang baik maka kegiatan-kegiatan yang tidak jelas dan yang membutuhkan sumber daya dapat dieleminasi, (3) mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan proyek. Perencanaan yang baik akan memuat tujuan dari proyek. Dengan adanya tujuan tersebut maka semua pihak yang terlibat mengetahui dan memahami kemana setiap kegiatan harus diarahkan, (4) memberikan dasar bagi pekerjaan monitoring dan pengendalian. Kegiatan monitoring dan pengendalian hanya bisa dilakukan dengan efektif bila ada acuan. Hal-hal yang termuat dalam rencana seperti kegiatan, waktu, dan sumberdaya dapat menjadi acuan untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan proyek mutu di sekolah atau madrasah.

4. Quality Planning

Perencanaan mutu pendidikan adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai sasaran mutu dan cara-cara yang akan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan (Mutohar, 2013). Terdapat tiga kegiatan yang harus dilaksanakan dalam proses Quality Planning, yaitu (a) menilai situasi dan kondisi

saat ini, (b) merumuskan dan menetapkan situasi dan kondisi yang diinginkan (yang akan datang), dan (c) menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan. Mutu merupakan tingkat keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa. Untuk membuat perencanaan mutu pendidikan harus diawali dari situasi dan kondisi lembaga pendidikan yang ada pada saat membuat perencanaan mutu.

Menilai situasi dan kondisi saat ini merupakan langkah awal yang dilaksanakan sebelum membuat perencanaan peningkatan mutu. Gambaran objektif dari hasil penilaian dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat perencanaan strategis dalam peningkatan mutu sekolah. Penilaian ini dilaksanakan dengan teknik *autentic assesment* agar mendapatkan data valid yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk membuat perencanaan perbaikan dalam peningkatan mutu sekolah.

Merumuskan dan menetapkan situasi-kondisi yang diinginkan di sekolah merupakan elaborasi dari pencapaian visi dan misi sekolah atau madrasah (Mutohar, 2013). Kondisi ini mempersyaratkan adanya kepala sekolah yang visioner, kepala sekolah yang mampu melihat ke depan, peluang-peluang yang ada, tantangan-tantangan dan cara mengatasinya, serta adanya upaya untuk meraih peluang yang direncanakan melalui kebijakan-kebijakan strategis yang dibuat oleh kepala sekolah/madrasah. Penciptaan situasi dan kondisi yang diinginkan sebagai perwujudan untuk membentuk budaya (*culture*) sekolah/madrasah yang kuat dalam mencapai visi dan misi sekolah/madrasah. *Menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan* merupakan langkah strategis yang harus dilaksanakan dalam membuat perencanaan mutu yang

ada di lembaga pendidikan. Kebijakan strategis yang dibuat oleh sekolah/madrasah tidak akan bisa berjalan dengan baik jika tidak dilengkapi dengan strategi untuk menjalankannya, serta alat evaluasi yang digunakan dalam mengontrol pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat oleh lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan tidak mungkin ada dengan sendirinya, perlu usaha dan kerja keras untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu, efektif, dan diminati oleh masyarakat. Komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan diwujudkan dengan rencana strategis, kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh *leader* dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mewujudkan mutu pendidikan yang sesuai dengan harapan, perlu adanya pondasi mutu yang harus dibangun dengan kokoh agar mutu yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. Pondasi bangunan mutu pendidikan yang dimaksudkan adalah sebagai berikut: (1) Strategy Management, (2) Process Management, (3) Project Management, dan (4) Individual Task Management

Mutu adalah harapan setiap orang, siapapun orangnya pasti mengingikan sesuatu yang berkualitas untuk dimilikinya sesuai dengan tingkat kemampuan untuk mewujudkannya. Mutu pendidikan harus ditingkatkan secara terus-menerus agar senantiasa diminati oleh pelanggan pendidikan. Untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan perlu diperhatikan pilar-pilar mutu sebagai berikut: (1) *Costumer Satisfaction*, (2) *Speaking with Data/Fact*, (3) *Continous Improvement*, (4) *Respect for People*. Pilar-pilar mutu ini sangat penting untuk dibangun dalam sistem organisasi sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. Leader sekolah mampu memberikan kepuasan

terhadap pelanggan internal dan eksternal terhadap layanan pendidikan yang diberikannya. Kepuasan pelanggan perlu didukung dengan data dan keyataan yang sesungguhnya terjadi, leader harus selalu berbicara berdasarkan data dan fakta yang terjadi. Perbaikan harus dilaksanakan secara terus-menerus dan memperhatikan kepada setiap orang agar mendapat kepuasan dalam keseluruhan proses pendidikan dan pembelajaran yang ada di sekolah atau madrasah. Pilar-pilar mutu ini haris diperhatikan dan dibangun secara kokoh agar mampu menyangga peningkatan mutu yang ada di sekolah maupun madrasah.

Pilar mutu yang kokoh tidak mudah tergoyahkan dengan berbagai perkembangan dan permasalahan yang ada di lembaga pendidikan. Pilar-pilar tersebut akan saling memperkuat antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan bangunan mutu di lembaga pendidikan. Agar pilar-pilar mutu bisa menjadi lebih kuat, perlu dilengkapi dengan atap sebagai pelindung dalam menjalankan mutu pendidikan. Atap dalam sistem bangunan mutu yang dimaksudkan adalah sebagai berikut: (1) *Social System*, (2) *Technical System*, (3) *Management System*, dan (4) *Total Quality Management*. Social System yang ada dilemnaga pendidikan harus dibangun dengan baik untuk saling kerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan secara bersama-sama untuk saling membantu untuk mengadakan perbaikan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Technical system perlu dipersiapkan dengan baik agar mampu menciptakan dan mengatasi masalah-masalah tehnis peningkatan mutu pendidikan yang ada di sekolah atau madrasah. Sistem tehnis ini menjadi sangat penting untuk menjalankan sistem organisasi sekolah dalam mencapai tahap demi tahap dalam

peningkatan mutu pendidikan yang telah direncankan secara strategis sesuai dengan tahapan mutu yang dibuat oleh sekolah atau madrasah. Sistem manajemen harus diperhatikan dengan baik agar mampu mengelola dan mengendalikan mutu pendidikan yang ada di sekolah sehingga akan dapat tercipta budaya mutu dalam keseluruhan proses pendidikan dan pembelajaran yang dibingkai dengan *Total Quality Management* (TQM). TQM menjadi sangat penting untuk diterapkan dalam menciptakan mutu secara berkelanjutan dengan tahapan-tahapan mutu yang menjadi kebijakan sekolah. TQM dapat membantu sekolah atau madrasah dapat mengelola lembaga pendidikan yang bermutu dan berdaya saing yang tinggi.

Total Quality Management dalam pendidikan merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan lembaga pendidikan yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya (Nasution, 2001:28). Dalam hal ini Tjiptono dan Anastasi (2007) menjelaskan bahwa Manajemen Mutu Terpaadu adalah suatu pendekatan dalam usaha memaksimalkan daya saing melalui perbaikan terus-menerus atas jasa, manusia, produk, dan lingkungan. Penejelasan tersebut juga sesuai dengan apa yang diuraikan oleh Sallis (2010:73) bahwa Manajemen Mutu Terpadu adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus-menerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang. Peningkatan mutu di lembaga pendidikan harus ada upaya yang dilakukan untuk mengadakan perbaikan secara

berkelanjutan untuk mencapai visi dan misi lembaga dan daya saing pendidikan di era global yang terjadi pada saat ini.

Daftar Pustaka

Fattah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mutohar, P.M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P.M. (2017). *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.

Mutohar, P.M. & Jani. (2020). *Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*. Tulungagung: CV. Cahaya Abadi

Mutohar, P. M., & Trisnantari, H. E. (2020). The Effectiveness of Madrasah: Analysis of Managerial Skills, Learning Supervision, School Culture, and Teachers' Performance. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, *8*(3), 21-47.

Nasution, (2001). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rohiat (2009). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktek.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sallis, E. (2007). *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Terpadu*. Jogjakarta: IRCiSoD

Syafaruddin (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana

Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. (2007). *Total Quality Management*. Edisi Revisi, Yokyakarta: Penerbit Andi.

Dr. Hikmah Eva Trisnantari, M.Pd., lahir di Surabaya Tanggal 28 Agustus 1973. Menempuh pendidikan S1 di IKIP Malang selesai Tahun 1997, S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang selesai tahun 2000, S3 Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang selesai tahun 2006. Pada saat ini menjadi dosen di Universitas Bhinneka Tulungagung dan mendapat tugas tambahan sebagai Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora. Tempat tinggal di Perumahan Pondok Pinang Asri D-29 Tulungagung Jawa Timur. Contact person dapat melalui Email: hikmaheva@gmail.com HP. 08125221408

PENDIDIKAN TINGGI MEMBANGUN KETAHANAN SDM INDONESIA: PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA MEA

Oleh Dr. Asrin, M.Pd

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia bermutu merupakan jaminan kemajuan suatu bangsa di era ekonomi berbasis ilmu pengetahuan saat ini. SDM yang profesional menjadi modal dasar meraih *competetiveness* di era MEA. Pendidikan tinggi salah satu jenjang pendidikan yang memiliki peran strategik meningkatkan mutu SDM anak bangsa. Untuk itu, investasi pada pendidikan merupakan upaya membangun kualitas SDM. Peningkatan mutu SDM menjadikan Indonesia dapat bersaing dan terbangun ketahanan bangsa; bersikap proaktif pada dunia industri dan sosial-ekonomi di kawasan ASEAN. Hal ini juga berdampak pada peningkatan ketahanan bangsa

dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Pada konteks globalisasi SDM, maka pendidikan tinggi hendaknya dapat mendidik anak bangsa agar memiliki daya tahan budaya dan berkarakter unggul. Sehingga pendidikan tinggi dapat sebagai ketahanan diri (*soft-defense*) dan kekebalan budaya (*culture immune*) pada era Indonesia emas tahun 2045 mendatang.

Kajian ekonomi terhadap pendidikan menjadi suatu yang cukup menarik dikalangan ahli ekonomi semenjak tahun 1960-an. Pendidikan sebagai bentuk investasi dalam SDM dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Banyak ahli ekonomi klasik menjadikan rujukan tentang SDM dalam pertumbuhan ekonomi. Adam Smith menekankan peranan pendidikan seperti yang dilakukan Alfred Marshall yang menilai pendidikan sebagai investasi nasional (*national invesment*). Para ahli ekonomi menempatkan konsep tentang modal dalam dimensi lain tentang investasi SDM (*invesment in human capital*).

Secara lebih eksplisit upaya untuk mengembangkan teori *human capital* telah dilakukan Theodore Schultz (1961) dan Edward Denison (1962). Denison melakukan penelitian dengan menyatukan investasi pendidikan dalam pengembangan ekonomi. Hal serupa juga telah dilakukan Bowman (1966) mengawali suatu revolusi investasi sumber daya manusia dalam pandangan ekonomi sebagaimana yang dijelaskan Low (1991). Konsep ini telah mempengaruhi banyak negara, para perencana dan pendidik untuk mengembangkan pendidikan, sebagai mana dilakukan di negara-negara berkembang sejak tahun 1970-an. Itulah sebabnya, bahwa meningkatkan kualitas pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan dengan dukungan politik, struktural birokrasi dan teknologis bagi

negara-negara berkembang saat ini dan masa mendatang. Indonesia telah menuangkaka dalam UUD 1945 bahwa anggaran pendidikan mencapai 20% APBN, yang merupakan keingainan kuat untuk meningkatkan mutu dunia pendidikan dan SDM di masa mendatang.

Bank Dunia semenjak tahun 1962 mempelopori upaya peningkatan kualitas pendidikan formal di beberapa negara berkembang, baik secara kuantitas ataupun kualitas, sebagai upaya agar pendidikan mampu memberikan perubahan sosial-ekonomi di masa depan khususnya dalam pembangunan SDM. Keinginan pemerintah untuk meningkatkan mutu SDM di masa ini menjadi perhatian serius dan medesak. Sehingga anggaran pendidikan nasional mencapai 20% dari APBN merupakan kado pemerintah pada era reformasi tahun 1997 untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dari jenjang usia dini hingga pendidikan tinggi.

B. Pendidikan Tinggi dan Investasi Sumber Daya Manusia

Negara-negara maju dan berkembang telah menetapkan diri untuk meningkatkan investasi pada bidang pendidikan sebagai salah atu cara untuk meningkatkan mutu SDM. Pendidikan juga dapat memicu pertumbuhan sektor-sektor pembangunan lainnya karena SDM lulusanna memiliki kompetensi untuk diterampakan pada dunia industri. Keyakinan negara-negara berkembang dan maju ini telah meningkatkan peran perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan SDM yang unggul.

Bank Dunia melakukan investasi pada pendidikan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut (1980: 5): (a)

pendidikan dasar harus disiapkan bagi anak-anak dan orang dewasa secara dini sumber daya dan kondisi yang baik. Dalam jangka panjang, suatu sistem komprehenship dalam pendidikan formal dan non-formal harus telah dikembangkan dalam semua jenjang, (b) untuk meningkatkan produktivitas dan melaksanakan persamaan sosial, kesempatan pendidikan harus disiapkan tanpa pemisahan jenis, suku, latar belakang atau status ekonomi-sosial, (c) sistem pendidikan harus berusaha untuk mencapai efisiensi secara internal pada manajemen, penggunaan dan peng gunaan sumber daya untuk meningkatkan kuantitas dan memperbaiki kualitas pendidikan, (d) pendidikan harus terkait dengan pekerjaan dan lingkungan supaya memperbaiki, secara kuantitatif dan kualitatif, pengetahuan dan keterampilan utamanya untuk ekonomi, sosial dan pembangunan lain, (e) untuk mewujudkan tujuan tersebut, negara-negara sedang berkembang membutuhkan untuk membangun dan menjaga kemampuan-kemampuan lembaga untuk mendisain, menganalisis, mengelola, dan mengevaluasi program-program pendidikan dan latihan.

Menurut Psacharopoulos (1986) melakukan analisis tentang strategi menerapkan investasi pendidikan secara efisien, dengan menggunakan sumber daya pendidikan secara maksimal. Upaya untuk mengelola pendidikan hendaknya terpadu dengan bentuk investasi-investasi lainnya dalam membangun sumber daya manusia, menghapus kemiskinan, pertumbuhan income dan tenaga kerja. Psacharopoulos menawarkan suatu pendekatan "human capital" dalam menerangkan kontribusi pendidikan dalam pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia.

Rees (1973) seperti yang disimpulkan Low (1991:7), bahwa investasi pada SDM didasarkan pada dua alasan utama. "*First, it provides one of the main explanations for wage differentials by age and to occupation. second, with respect to policy, such analysis help to determine how much resources an economy should devote to schooling and training, relative to resources it invest in other areas such as reset and development, and physical capital*". (Law, 1991). Disini kemudian melakukan analisis pendidikan dalam perspektif "human capital" dengan metode a*ge - earning profiles*, *the supply and demand of human capital*, dan *rates of return*. Sedangkan Psacharopoules (1980) melakukan analisis dengan pendekatan *cost benafit analysis of educational invesment* dan *analysis of demand for manpower*.

Titik singgung antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi ialah produktivitas tenaga kerja, dengan asumsi bahwa semakin tinggi mutu pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap produktivitas suatu masyarakat. Anggapan ini diperoleh dari suatu teori yang dinamakan teori *human capital*. Teori ini menerangkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Konsentrasi pendidikan dalam membangun SDM dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan akan sangat mendukung pengembangan ekonomi. Negara-negara seperti Jepang, Singapura, Korea dan Hongkong telah memusatkan pengembangan SDM sebagai basis utama dan mendasar bagi pembangunan ekonomi nasional (Law dkk, 1991). Hal ini dibuktikan dengan hasil laporan, World Development Report 1991, seperti yang dikutip Hasibuan (1996),

mengemukakan ada tiga hal yang dapat menentukan tinggi-rendahnya produktivitas suatu masyarakat. Tiga hal tersebut yaitu: pendidikan dalam arti luas, keterbukaan dan persaingan, serta stabilitas makro ekonomi. Untuk itulah investasi sumber daya manusia dalam pendidikan menjadi suatu hal sangat strategis untuk meningkatkan pertumbuhan masyarakat.

Data empirik menunjukkan bahwa investasi pendidikan sebagai kegiatan inti pengembangan sumber daya manusia terbukti memiliki sumbangan yang tinggi terhadap tingkat keuntungan ekonomi *(rate of return)* yang tinggi (Mc. Machon dan Boediono, 1992). Disimpulkan bahwa keuntungan dalam investasi pendidikan lebih tinggi daripada investasi fisik, dengan perbandingan rata-rata 15,3% dan 9,1%. Ini berarti bahwa investasi dalam pendidikan merupakan upaya yang menguntungkan baik secara sosial maupun ekonomis. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Psacharpoulos (1993), yang menunjukkan bahwa investasi pendidikan menunjukkan tingkat keuntungan ekonomi yang cukup tinggi, ialah rata-rata 18,4%, 13,1% dan 10,9% *(social rate of return)* serta 29,1%, 18,1% dan 20,3% (private rate of return), masing-masing untuk pendidikan dasar, menengah dan tinggi.

Pengalaman negara-negara industri maju, kontribusi tenaga kerja (SDM) dalam peningkatan produktivitas industri sangat menonjol atau paling tinggi dibandingkan dengan kontribusi faktor-faktor produksi lain seperti modal dan teknologi. Kontribusi faktor tenaga kerja di Korea dan Amerika Serikat adalah paling tinggi (40% dan 32%) dibandingkan dengan faktor lain. Sedangkan kontribusi faktor tenaga kerja di Jepang cukup menonjol (21%) yang

ternyata sejajar dengan kontribusi faktor modal dan teknologi (24% dan 22%) (Wardiman, 1996).

Pengembangan pendidikan tinggi sebagai upaya investasi SDM menjadi sangat strategis bagi pengembangan ekonomi, dan tentunya dengan melihat dan meningkatkan relevansinya dengan aspek-aspek lainnya. Pendidikan dalam arti luas harus menyumbangkan lulusan yang memiliki "nilai tambah" bagi kebutuhan s umber daya manusia dalam pengembangan ekonomi. Karena upaya investasi SDM melalui pendidikan akan menjembatani sektor ekonomi de ngan kebutuhan tenaga kerja sebagai pemacu utamanya dalam meningkatkan produktivitas.

C. Pendidikan Tinggi dan Mutu Ketenagakerjaan di Era MEA

Mencari hubungan antara pendidikan dan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang sering dilakukan para peneliti ekonomi pendidikan dan sosiologi. Upaya ini terutama ditekankan pada analisis pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia dan keterkaitan pendidikan dengan dunia kerja, bahkan secara lebih spesifik bahwa banyak ahli pendidikan mengungkapkan kurikulum pendidikan: apakah kurikulum pendidikan tinggi mampu mengakomodasi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja? Untuk itulah pendidikan dan pelatihan akan sangat berperan dalam melahirkan tenaga terdidik dan terlatih manakala tingkat relevansinya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia kerja.

Kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja bagi lulusan pendidikan dapat menjadi acuan yaitu hasil deklarasi yang dirumuskan para Menteri Pendidikan 9

negara berpenduduk terbesar di New Dehli (UNESCO, 1995), yang memuat enam peran pendidikan, yaitu:

a. Ikut menggalang perdamaian dan ketertiban dunia.
b. Mempersiapkan pribadi sebagai warga negara dan masyarakat.
c. Pendidikan yang merata dan menyeluruh.
d. Menanamkan dasar-dasar pembangunan yang berkelanjutan dan pelestarian lingkungan.
e. Mempersiapkan tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi sehingga pendidikan perlu dikaitkan dengan kebutuhan dunia kerja.
f. Berorientasi pada penguasaan dan pengembangan Iptek.

Dari deklarasi tersebut deketahui bahwa mengisyaratkan adanya keeratan hubungan antara pendidikan dengan pembangunan ekonomi dan penguasaan serta pemanfaatan Iptek. Dengan ungkapan lain pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang berkemampuan umum sesuai dengan tuntutan dunia kerja, baik dalam jenis maupun kompetensinya. Negara-negara maju (Amerika, Inggris, Australia dan Selandia Baru) telah merumuskan tujuh kompetensi umum yang diperlukan oleh dunia kerja. Kompetensi yang dimaksud meliputi: (1) kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyusun informasi, (2) kemampuan untuk berkomunikasi, (3) kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisir kegiatan, (4) kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim kerja, (5) kemampuan untuk mempergunakan teknik, (6) kemampuan untuk memecahkan masalah, dan (7) kemampuan untuk memanfaatkan teknologi (Wardiman: 1996).

Membentuk sistem pendidikan agar benar-benar mampu menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan kerja haruslah diupayakan sistem pendidikan "keterkaitan". Karena bagaimanapun sudah terbukti dalam beberapa penelitian ekonomi pendidikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap pertumbuhan ekonomi melalui upaya pengembangan sumber daya manusia. Pertumbuhan ekonomi itu sendiri memiliki kaitan langsung dengan penciptaan kesempatan kerja baru *(employment opportunity)* yang dapat menyerap tenaga kerja terdidik dan terlatih. Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan dalam pengembangan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan kesempatan kerja baru yang tercipta.

Untuk itulah perlu ditegaskan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan yang relevan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas sektoral dan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut disebabkan karena sistem pendidikan dan pelatihan merupakan sarana terpenting dalam pembangunan sumber daya manusia (Suryadi: 1993). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat relevansi program pendidikan dan pelatihan, makin besar pula kemungkinan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan jenis usaha maupun jenis jabatan.

Pembangunan SDM yang diprioritaskan pelaksanaan pendidikan harus mampu menyerap kebutuhan pasar kerja akan lulusan pendidikan. Harbinson dan Mayers (1964) menawarkan beberapa pilihan dalam mengembangkan sumber daya manusia, antara lain adalah (1) Strategi pendidikan yang menekankan aspek kuantitas dan kualitas, dan (2) Strategi pendidikan yang dapat mengembangkan

keahlian menengah dan tinggi dari proses pendidikan formal sebelum bekerja *(pre-employment formal training)* atau pendidikan selama bekerja *(on the job training*).

Orientasi pengembangan SDM di pendidian tinggi meliputi tiga yaitu orientasi utama *(orientasi intelektual dan orientasi profesional)* dan satu orientasi pelengkap *(orientasi mental)* untuk mengembangkan sumber daya manusia. Orientasi intelektual berarti pendidikan harus berorientasi pada upaya meningkatkan kecerdasan peserta didik. Orientasi profesional berarti pendidikan harus berorientasi pada upaya meningkatkan kemampuan profesional atau keterampilan praktis peserta didik. Sedang orientasi mental berarti pendidikan harus menanamkan nilai-nilai moral sebagai alat kontrol sekaligus pemandu sikap intelektual dan profesional. Kesatuan ketiga orientasi diatas itulah yang diharapkan mampu membentuk sumbar daya ma-nusia berkualitas.

Sehubungan dengan orientasi tersebut, William R. Tracy (Massassya: 1991) mengemukakan tiga jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh institusi pendidikan. Pertama, keterampilan teknis yaitu semua keterampilan khusus terutama yang memerlukan metode, proses, prosedur, dan teknik serta keterampilan teknis yang memerlukan pengetahuan khusus atau tugas-tugas khusus seperti menganalisis atau menggunakan alat-alat tertentu. Kedua, keterampilan human *(human skill),* yaitu kemampuan bekerja sama dengan kelompok agar tercipta iklim kerja sama yang baik, saling mempercayai, menghormati, dan bersikap terbuka. Ketiga, keterampilan konsepsional, yaitu kemampuan melihat sesuatu secara konseptual, holistik, dan cakap dalam mengkoordinasikan rentetan kegiatan, keinginan, serta kepentingan individu dan kelompok.

Pendidikan dengan dunia kerja menjadi suatu yang tidak dapat dipisahkan dalam rangka mengembangkan profesionalisme lulusan pendidikan. Karena itulah konsep keterkaitan *(link)* harus menjadi modal dasar dalam mengembangkan pendidikan secara komprehenship. Artinya pendidikan dalam sistem pembangunan sumber daya manusia hendaknya menciptakan kondisi yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan dalam konteks di atas. Sehingga pendidikan harus dapat menyiapakan SDM dengan kompetensi yang terstandar dengan kebutuhan dunia kerja.

D. Perguruan Tingi, IT dan Globalisasi Budaya di MEA

Perkembangan IT dalam era global sekarang ini telah mengakibatkan lahirnya sebuah era baru peradaban *(the new era of civilization*) dalam kehidupan manusia. Gerak informasi yang begitu cepat telah menyebabkan perubahan pendidikan dalam meningkatkan pendidikan universal. Pengaruh IT telah merambah dalam semua kehidupan umat manusia. Kompetisi kehidupan semakin cepat dan mengglobal; anak Indonesia bersaing dengan anaka-anak Amerika untuk merebut pasar kerja, yang bergengsi secara internasional. Mereka bersaing untuk memahami informasi, yang menyebar secara merata di seluruh dunia. Budaya bangsa-bangsa lain secara cepat dan murah mampu di akses melalui internet.

Menghadapi perkembangan IT saat ini, maka berdampak pada sistem manajemen pendidikan dan resistensi perkembangan budaya yang cepat dan saling interaksi budaya sangat tinggi. *Learning Management Syestem (LMS*) berbasis *e-management* dapat sebagai salah

satu alternatif untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas pendidikan di sekolah dan perguruan tinggi. Masyarakat pun bisa menikmati pendidikan melalui internet. Ini juga menjadi sangat utama bagi pengembnagan pendidikan tinggi lebih berkualitas dalam menghadapi tantangan globalisasi.

E. Sisi Lain IT bagi Pendidikan

Fuad Hasan (2002) dalam makalahnya; *Ketahanan Budaya Bangsa Memasuki Abd 21*, mantan Mendiknas RI, telah menggambarkan bahwa globalisasi membawa peluang dan tantangan terhadap pendidikan nasional. Globalisasi IT mengakibatkan budaya bangsa s aling menguji kualitasnya dalam semua aspek kehidupan manusia. Itulah, sebabnya IT juga dapat berperan memajukan atau menenggelamkan "makna pendidikan sesungguhnya".

Pada sisi lain IT telah menjadi media dialog budaya dengan ragam sajian yang diberikan kepada public. Pendidikan melalui IT juga merupakan alternatif yang tidak bisa dikesempingkan lagi. IT telah membuat dunia pendidikan menjadi sangat mudah dijangkau secarara national dan global. Kondisi ini pun akan berpengaruh pada pendidikan dan *culture mobile* (gerak budaya) antara suku dan budaya melalui situs internet.

Konidisi ini memeberi arti pada pentingnya mengelola pendidikan dengan dukungan IT. Dan dapat dirasakan betapa pentingnya IT dalam mengembangkan dunia pendidikan sekarang ini. IT dapat membantu kelacaran informasi untuk kebutuhan proses pendidikan di sekolah. Munculnya *e-learning* dan *e-book* telah memberi kemudahan dalam menikmati berbagai informasi yang dibutuhkan dunia pendidikan.

Kecenderungan anak-anak sekarang untuk lebih akrab dengan IT merupakan kebutuhan. Begitu terasa persainagn di antara siswa-siswa yang berada di pelosok dunia. Anak-anak India terasa bersaing dengan anak-anak Indonesia manakala membuka situs internet dalam menggapai prestasi dan persaingan dunia global. Prestasi anak-anak Indonesia akan terrekam langsung oleh anak-anak India dan Amerika. Kondisi ini tentu menciptakan arus informasi dan arus budaya terus berlangsung setiap saatnya. Pendidikan pun dapat berlangsung dalam model pembelajaran yang berbasis IT dengan kelemahannya dan kelebihannya.

F. Dimensi *Culture Mobile IT &* Ketahanan Bangsa

Di sisi lain IT telah menjadi kenyataan dan kebutuhan masyarakat global. Di mana IT telah membantu umat manusia untuk menciptakan mobilitas budaya lebih cepat dan merata ke penjuru dunia. Penyebaran dam ketersediaan informasi sangat cepat hingga memungkinkan perekembangan peradaban manusia akan lebih berdampak sistemik pada kehidupan umat manusia di seantaro dunia. Dengan hanya mengkelik situs Goggle, seorang siswa dapat memilih informasi yang diinginkan dan dalam berbagai bentuknya. Dari informasi yang mendidik atau sebaliknya merusak moralitas anak didik. Saya di Gorontalo secara aktual dan cepat dapat menikmati bacaan Kompas-e paper, Tempo-Com, Washingthon Post e-paper at the time, dan lain-lain.

Di samping manfaat tersebut, juga IT telah mengakibatkan arus budaya bergerak begitu cepat antar suku bangsa, antar agama, antar profesi, dan antar etnis budaya. Desa terpencil telah menikmati IT dengan terjadi

perubahan dalam sekejap; cara bersikap masyarakat; cara berpikir masyarakat; gaya hidupnya. Perubahan perilaku manusia melalui sebaran informasi yang merata telah membuaka ruang bagi pergerakan nilai-nilai kehidupan manusia dalam menyikapi segala hal. Perilaku kita, di Lombok , Gorontalo dan lain-lain, dapat terkontrol secara cepat di Amerika; siswa yang mengalami pelanggaran HAM dapat terekam secara cepat di PBB; seorang pembantu disiksa majikannya di Malayisa dapat terdengar cepat ILO; seorang siswa mengalami gizi buruk terekam cepat UNICEF; kasus Mavimarmara di Gaza mendapat reaksi keras dari Indonesia pada tahun 2010; Kasus Bu Prita yang mengalami kesewenang-wenangan rumah sakit mendapat reaksi keras dari masyarakat luas pada tahun 2010.

Dimensi *culture mobile* (gerakan budaya) ini menjadi sebuah paradigma untuk memahami dan re-konstruksi kembali budaya dalam suatu masyarakat. Dewasa ini kita; memiliki budaya; tapi ia belum sebagai karakter untuk meningkatkan kemampuan untuk membanguun budaya yang lebih maju. Gerak budaya dari waktu berlangsung dengan cepatnya. Bisa saja budaya masyarakat Jepang dapat berkembang di masyarakat lainnya dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Kondisi seperti ini dapat berlangsung manakala kemampuan untuk meningkatkan kualitas hidup menjadi tujuan.

Gerak budaya *(culture mobile)* dapat berlangsung dalam bentuk karya-karya seni film, seni sastra, iptek, produk jasa dan industri dan lainnya mengalami perkembangan yang berarti bagi kemampuan manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Dapat dilihat dari berbagai sisi bahwa kemampuan manusia dapat berkembang secara optimal tanpa harus terikat dengan budaya leluhurnya.

Akibat dari gerak budaya yang berlangsung secara cepat maka dapat berlangsung pemilikan budaya suatu bangsa atau etnik lian.

Terjadinya gerak budaya tersebut tentu memberi ruang terbuka untuk berkembangnya budaya baru dalam masyarakat kita tanpa terikat dengan masyarakat setempat. Keberanian dan keinginan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masing-masing bangsa/etnik memicu terjadinya gerak budaya dalam berbagai sisinya. Gerak budaya dari masyarakat pedesaan menjadi masyarakat perkotaan. Kondisi ini tentu berdampak pada pembentukan nilai-nilai kewarganegaraan bangsa dan nasionalisme yang rasional dan proporsional.

G. Pendidikan Karakter untuk Ketahanan Bangsa

1. Pendidikan Karakter Untuk Anak Bangsa

Karakter anak bangsa berfondasi pada kesanggupan memiliki nilai-nilai luhur guna meningkatkan jiwa patriotism dan nasionalisme. Sikap sebagai seorang negarawan dan professional adalah sosok kunci pengabdian anak bangsa kepada negara. Berkerja sungguh-sungguh dalam profesi masing-masing guna melayani kepentingan public adalah sebagai wujud karakter pribadi unggul. Pendidikan dapat membentuk karakter rasa tanggung jawab atas nilai-nilai nasionalisme. Pendidikan karakter sebagai upaya mengembangkan nilai-nilai dan budaya bangasa pada diri anak bangsa. Karakter siswa dapat dikembangkan secara dini untuk meningkatkan kapasitas pribadi berkembang sebagai insan yang lebih baik untuk kemajuan nusa dan bangsa.

Prof. Suyanto (2010), menegaskan bahawa karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang berkarakter baik adalah inividu yang memiliki komitmen tinggi dan bertanggung jawab atas setiap perbuatan atau perkatannya. Ia memiliki komitmen tinggi terhadap kebenaran yang dilakukannya.

Menurut Suyanto (2010) terdapat sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur, yaitu: *pertama,* karakter cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya; *kedua,* kemandirian dan tanggung jawab; *ketiga*, kejujuran/amanah, diplomatis; *keempat*, hormat dan santun; *kelima*, dermawan, suka tolong-menolong dan gotong royong/kerjasama; *keenam*, percaya diri dan pekerja keras; *ketujuh*, kepemimpinan dan keadilan; *kedelapan*, baik dan rendah hati, dan; *kesembilan*, karakter toleransi, kedamaian, dan kesatuan.

Nilai-nilai di atas dapat sebagai lanadasan untuk membangun petariotisme dan nasionalisme anak bangsa dalam menghadapi globalisasi budaya. Kesadaran yang rendah atas kewarganegaraan berakibat pada rendahnya jiwa patriotisme untuk mengabdikan diri pada kepentingan negara. Loyalitas kepada negara sering mengalami reduksi manakala berhadapan dengan kepentingan individual dan kelompok. Kondisi ini berakibat pada pembusukan makna negara pada tataran paraktis.

Mengapa nilai-nilai di atas harus menjadi karakter diri warga Indonesia? Keadilan, misalnya, dapat diinternalisasi dalam sisi kehidupan bernegara; dapat melayani publik berpijak pada perilaku adil dan professional. Melalui

pendidikan siswa, sejak dini, mulai diberikan pengenalan dasar tentang nilai-nilai nasionalisme dan patriotisme. Siswa dididik untuk menecintai dan ketegasan pada nilai-nilai kesejatian dan keadilan serta menolak perilaku korupsi di tengah kehidupan bernegara.

Nilai–nilai nasionalisme dan patriotisme dapat diberikan dalam bentuk pendidikan kewarganegaraan yang terkandung dalam butir-butir Pancasila dan UUD1945. Mengenalkan kepada siswa tentang nilai-nilai Pancasila sebagai sebuah bentuk nilai-nilai dasar yang dimiliki bangsa Indonesia. Nilai-nilai ini dapat menjadi bagian penting dari cara bersikap dan bertindak dalam kehidupan berbangsa dab bernegara.

2. Pendidikan sebagai Soft-Defense Bangsa

Kisah miris kita dengar dari daerah perbatasan Indonesia dan Malaysia tentang terjadinya sekitar 2.500 WNI pindah menjadi warga negara Malaysia pada tahun 2010. Kejadian ini sungguh memalukan kita sebagai bangsa yang besar. Kisah berbondong-bondongnya WNI menjadi tanaga kerja kasar ke Malaysia juga merupakan informasi yang tidak menarik bagi sebuah bangsa yang besar dan kaya. Kita hanya mampu untuk menjadi kuli bangunan di negeri orang lain. Dan lebih tragis bahwa banyak TKI/TKW mengalami penyiksaan dari majikan mereka. Menyakitkan kita semua sebagai bangsa beasar dan kaya; seperti tikus yang mati di atas lumbung padi.

Jiwa unggul dan berkualitas harus kita tanamkan kepada anak didik dan generasi muda kita. Pendidikan harus membangun motivasi anak bangsa untuk menjadi generasi yang berkualatas. Presiden Esien Hower mengatakan "educatios is more powerfull than even the energy of atom".

Dan dari sinilah kita membangun ketahanan bangsa dalam dimensi luas dan strategis. Informasi dan data di atas adalah sebuah tragedi anak bangsa yang mengalami kebangkrutan jati diri dan kualitas SDM. Kejadian tersebut sebagai salah satu bentuk bahwa masyarakat kita berada pada budaya kebingungan berbangasa dan bernegara. Suatu yang irionis bangsa Indonesia yang lebih dulu merdeka dengan Malaysia justru SDMnya lebih berkualitas.

Pendiidkan sebagai strategi untuk meningkatkan ketahanan bangsa. Ia sebagai bentuk pembentukan jati diri anak bangsa. Pendidikan menempa siswa/pemuda untuk memiliki ketahanan bangsa, baik untuk maksud strategis ataupun praktis. Secara strategis pendidikan dapat membangun budaya bangsa yang lebih maju. Secara praktis pendidikan dapat menyiapkan SDM yang memiliki kesiapan mentalitas bagi pengabdian tebaik bagi negara dan masyarakat; memenuhi kebutuhan dunia industri.

Pada konteks pendidikan maka ciri-ciri SDM/warga negara yang memiliki kesadaran bela negara adalah mereka yang bersikap dan bertindak senantiasa berorientasi pada nilai-nilai kenegaraan. Kementerian Pertahanan RI mengembangkan lima nilai dasar bela negara, yaitu: cinta tanah air, sadar berbangsa dan bernegara, yakin pada Pancasila sebagai ideologi negara, rela berkorban untuk bangsa dan negara, serta memiliki kesiapan psikis dan fisik untuk melakukan upaya bela negara (09 Februari 2010/ww.dmcindonesia.web.id).

Pendidikan merupakan upaya membangun ketahanan negara dengan pengembangan pendidikan kewarganegaraan. Saat ini, pembangunan bangsa dapat berkembang untuk meningkatkan kesadaran anak bangsa

pada nilai-nilai bernegara dan berbangsa. Menjunjung tinggi cinta tanah Indonesia adalah cerminan generasi tersebut memiliki komitmen dan kepedulian tinggi bagi pembangunan bangsa untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan.

Internalisasi nilai-nilai Panacasila dapat sebagai modal utama untuk meningkatkaan kesadaran generasi muda dalam mengembangkan bangsa dan negara ini. Ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kesadaran anak bangsa atas kehidupan bernegara. Kehidupan bernegara sebagai wujud kesadaran ideology dan cita-cita bersama untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bermasyarakat. Pancasila dapat sebagai sebuah nilai-nilai yang luhur dapat sebagai wujud keinginan untuk bersatu dalam naungan NKRI.

3. Culture-defense

Culture-depense; ketahanan budaya *(culture defense)* merupakan sebuah strategi untuk mempertahankan bangsa ini dari berbagai pengaruh negative budaya bangsa lainnya. Ketahanan budaya adalah ketahanan anak bangsa untuk mampu membangun identitas dan jati diri manakala berhadapan dengan budaya global yang sedang berkembang. Seorang WNI dituntut secara konstitusi dan budaya untuk memiliki kesadaran dan komitmen untuk menjaga budaya eksistensi NKRI dalam segala bentuknya.

Salah satu contoh adalah berkembangnya ideologi dan paham yang menyesatkan anak bangsa sekarang ini, yang menjadi menjadi boom waktu atas lemahnya kesadaran cinta tanah air. Perilaku terorisme dan paham keagamaan yang menyesatkan merupakan bagian dari penyimpangan budaya bangsa sendiri. Terorisme dapat dilihat sebagai kekerasan global yang mengatasnamakan agama tertentu

dan idelogi tentu sangat bertentangan dengan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia. Tidak ada agama dan adat manapun yang mebernarkan kekerasan dalam kehidupan sosial-bermasyarakat.

4. Culture Immune

Culture Immune; Kemerosotan moralitas, idealisme, cita-cita luhur anak bangsa telah mengakibatkan bangsa ini dirampok dan dijajah oleh bangsanya sendiri. Perilaku massif atas pelanggaran moralitas dalam berbangsa dan bernegara tentu bertentangan dengan amanat para pendiri bangsa ini. Untuk itu, membangun keberadaban dapat dilakukan bila negara tersebut memiliki kekebalan budaya *(culture immune)* dengan kesanggupan mengahadapi persaingan global. Bangsa kita dapat melakukan berbagai kemajuan apabila memiliki karakter budaya yang kuat dan maju. Kekebalan budaya merupakan sebuah pertahanan yang menjadi bagian dari cara berpikir dan berperilaku bangsa Indonesia dalam membangun dan menatap jati diri bangsa baik secara internal dan eksternal.

Sistem kekebalan budaya berupa sistem *sosio-ideologis* berbangsa dan bernegara dalam kedaulatan NKRI. Negara-negara yang telah mencapai kamajuan peradaban tampak pada pengembangan kekebalan budaya untuk menetralisir dan merekonstruksi kemajuan masyarakat. Amerika terkenal dengan *American Dreams, The brave man*; *Jepang terkenal dengan filsafat Bushido pada Samurai;* China dengan filsafat *Taoisme*; India dengan dengan filsafat Swadeshi, Ahimsa dan Satyagraha Ghandi; Bangsa Islam dengan Spiritualitas Tertinggi-Allah Swt. Kekebalan budaya dapat dibangun apabila anak bangsa memiliki akar budaya lokal dan nasional bersinergis menjadi kekuatan universal dalam meningkatkan budaya bangsa.

Kekebalan budaya dapat mengkondisikan anak bangsa memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kualitas diri dalam memimpin kompetisi global; sejajar dengan negara-negara maju lainnya. Kekebalan budaya untuk memperkuat generasi muda memiliki mentalitas yang kokoh dalam mengembangkan dirinya untuk tidak terbawa pada arus budaya negatif, yang bertentangan dengan nilai-nilai budaya bangsa. Informasi yang tersedia dalam berbagai jenis dapat sebagai ancaman merosotnya mentalitas generasi Bangsa manakala mereka tidak bersikap eklektif (memilih).

H. Penutup

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan pintu masuk untuk membuka peluang bagi terjadinya multi-interaksi dari negara ke negara secara lebih terbuka dan berbobot. Kebijakan antar negara-negara anggota ASEAN ini menjadi pemicu untuk mencari solusi peningkatan kerja sama lebih membangun dan *take for granted* antar negara-negara ASEAN. Keinginan ini menjadi menairk manakalah pendidikan tinggi sebagai poros pengembangan SDM yang terbukti dapat mendidik dan menyediakan SDM yang dibutuhkan dunia usaha dan dunia industri pada tingkat dunia industri dan dunia usaha di tingkat global.

Rekomendasi Global Monitoring Report EFA 2000-2015, untuk peningkatan mutu pendidikan di era globalisasi ini sebagai berikut: 1) *Increase emphasis on early childhood care and education, 2) Do everything it takes to enable all children to complete primary school,3) Improve the acquisition of work and life skills among youth and adults, 4) Enable all adults to realize their right to literacy and numeracy, 5) Shift focus from parity to achieving gender*

equality, 6) Invest in the quality of education to make learning environments more, 7) Step up education financing and target resources to the most marginalized, 8)Sharpen the focus on equity, 9) Address serious gaps in data to further improve monitoring, 10) Resolve coordination challenges to maintain high-level political support for education (UNESC0, 2015).

Pada konteks rekomendasi UNESCO tersebut, bahwa pendidikan tinggi di Indonesia dapat menjadi bagian utama untuk meningkatkan mutu SDM saat ini dan masa mendatang. Pendidikan tinggi dituntut menjalankan fungsi pengembangan dan riset akademik ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Tantangan globalisasi menempatkan pendidikan sebagai pusat menyediakan mutu SDM nasional. Pendidikan tinggi dapat memberikan kontribusi khusus terhadap pemenuhan kebutuhan pendidikan untuk semua lapisan masyarakat luas. Pendidikan tinggi tidak terbawa kebutuhan yang mahal untuk terpenuhi.

Pendidikan tinggi menjadi tonggak pengembangan pendidikan nasional menjadi bagian utama. Pendidikan tinggi menyiapkan para peserta didik untuk memiliki kompetensi, keilmuan dan perilaku serta karakter yang dibutuhkan dunia keilmuan dan profesi. Kualitas lulusan pendidikan tinggi membutuhkan penguatan relevansi dengan kebutuhan nyata dunia industri dan dunia usaha. Untuk itulah, kemitraan pengembangan pendidikan tinggi antara perguruan tinggi, dunia industri dan masyarakat menjadi kebutuhan mutlak agar terbangun relavansi lulusan dengan SDM yang dibutuhkan.

Daptar Pustaka

Bauman, M.J,. (1981). *Educational Choice and Labour Markert*. Chicagho: University of Chicagho.

Dikbud. (1996). *Limapuluh Tahun Perkembangan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Dikbud.

Djojonegoro, W. (1995). *Pembangunan Pendidikan Nasional Dalam Memacu Pertumbuhan*

Dikbud. *Ekonomi Menjelang Persainagn Global*. Jakarta: Kajian Dikbud. No. 02.

Friedman, T.L. (2009). Hot, *Plat and Crowded*. Gramedia; Jakarta

Hasan, F. (2004). *Ketahanan Budaya Bangsa Memasuki Abad 21* (Harian Pikiran Rakyat).

Harbinson F dan Mayer. (1964). *Education, Manpower, and Economic Growth: Strategic For Human Reseource Development*. New York: Mc-Grow Hill.

Hasibuan, S. (1996). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LP3ES.

Hoson, John W. & Brembeck, C. S. (1996). *Education and The Development of Nations*. Winstin Inc.: New York.

Kaoru, Okamata. (2001). *Education For Rising Sun 21*. Japan. NFSE

Knowles, Asa, S. (editor). 1977. *The International Encylop edia of Higer Education*. California: Jossey Bass Inc.

Low, Linda., Hung Meng, T. & Teck Wong, S. (1991). *Economic of Education & Manpower Development*, New York: Mc-Grow-Hill Books.

Nagai, Micho. (1993). *Pergulatan Jepang Dalam Modernisasi Pendidikan* (terj.) PT. Gramedia: Jakarta.

Obama, Barrack. (2010). *Teks Pidato Pada Washington Post* (16 Juli 2010).

Pidato Presiden SBY, (2010). Teks Pidato Hardikas

Psachaopolus, G. (1993). *Economic of Education: Research & Studies*. New York: Pergamen Press.

Sahlberg, Pasi, (2014). *Finnish Lessons (Mengajar Lebih Sedikit, Belajar Lebih Banyak, Terj.)*: Jakarta: P.T. Mizan

Suryadi, Ace & Tliaar, H.R. (1996). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Suyanto, (2010). *Pendidikan Karakter*. Web. Dirjen PMPTK Kemendiknas

Schultz, T, W. 1961. *Investment in Human Capital*. American Review. Januari.

UNESCO, (2015). *EFA (Education For All) Global Monitoring 2000-2015; Summary:* Paris; UNESCO

Dr. Bajang Asrin, M.Pd. lahir pada 31 Desember 1971 di Desa Ganti, Lombok, putra dari Bapak Darme (als. Amaq Sahir) dan Ibu Syarifah (als. Inaq Sahir). Pendidikan dasar di SDN 2 Ganti serta pendidikan MTs dan MA di Ponpes Nurul Hakim Lombok Barat selesai tahun 1990. Pendidikan serjana di IAIN Malang jurusan Pendidikan Bahasa Arab selesai tahun 1996. Pendidikan Magister selesai tahun 2000 dan Pendidikan Doktor selesai tahun 2006 di Universitas Negeri Malang dengan Biaya BPPS Dikti, Dosen Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2008-2018 dan Sejak 2019 Dosen Tetap Prodi PGSD/dan Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Mataram. Email: asrinfkip@unram.ac.id

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU DAN DAYA SAING LEMBAGA PENDDIKAN

Oleh Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I

A. Pendahuluan

Upaya untuk meningkatkan layanan pendidikan di sekolah dan madrasah sangat diperlukan adanya sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen mempunyai fungsi sebagai suatu kegiatan formal dalam hal mengumpulkan, mengolah dan menyebarkan informasi kepada orang-orang yang tepat dalam suatu organisasi. Lembaga pendidikan dikatakan berhasil apabila mampu memenuhi semua kebutuhan pelanggan (siswa, guru, orang tua, dan masyarakat). Dalam hal layanan informasi, lembaga pendidikan harus mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, mudah didapatkan secara efektif dan efisisen yang akan berdampak pada meningkatnya mutu pendidikan. Dalam memenuhi semua kebutuhan pelanggan dalam hal informasi, lembaga pendidikan memanfaatkan sistem informasi manajemen

sebagai penunjang layanan. Secara sederhana sistem informasi manajemen merupakan sarana yang tepat yang dapat mengantarkan organisasi informasi mengkoordinasikan segenap aspek kebutuhan pelanggan. Sebagai pihak yang menerima layanan pendidikan, Pelanggan utama layanan pendidikan adalah siswa. Sedangkan produk adalah peluang pembelajaran (*learning Opportunity*) yang harus tercapai keperluannya, yang elemen-elemennya adalah kurikulum dan sumber daya pembelajaran. Akan tetapi, dalam dunia pendidikan laynan terbaik (*exellence Service*) tidak cukup hanya diberikan kepada siswa atau orang tua siswa saja sebagai pelanggan eksternal, layanan terbaikpun juga harus diberikan kepada para staff guru dan pegawai sebagai pelanggan internal. Mereka dapat lebih optimal dalam bekerjasama (*collaboration through people*) sehingga akan memberi dampak terhadap mutu layanan yang akan diberikan.

Layanan informasi pendidikan merupakan upaya pencapaian suatu kepuasan pelanggan, dengan cara memenuhi kebutuhan semua pelanggan serta mengadakan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus atas layanan yang diberikan. Dalam upaya pencapaian kepuasan pelanggan secara tidak langsung dibutuhkan wadah berupa sistem informasi manajemen. Dengan memeiliki sistem informasi manajemen berarti lembaga pendidikan telah memanfaatkan teknologi informasi (TI) yang berfungsi sebagai menyampaikan informasi secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perbaikan dan pengembangan. Dengan memanfaatkan TI lembaga pendidikan dapat menggunakan sebagai metode, media, dan sumber belajar untuk menunjang kemudahan akses dan pemerataan pendidikan sehingga memunculkan konsep dan strategi baru yang

kemudian diterapkan dalam praktik oleh beberapa lembaga pendidikan yang mempunyai peluang untuk memanfaatkan konsep dan strategi tersebut. Lembaga pendidikan melihat bahwa TI merupakan alat yang sangat menarik untuk membuat oprasional organisasi lebih efisien, artinya system informasi manajemen merupakan salah satu fasilitas lembaga pendidikan yang lebih tepat dalam melayani pelanggan dan memuaskan pemilik lembaga pendidikan.

Dengan adanya sistem informasi manajemen, informasi yang ada tersusun dengan baik, sehingga sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Akibatnya organisasi informasi pada sebuah lembaga dapat bekerja dengan baik, karena didukung oleh akurasi yang diterima pelanggan. Artinya system informasi manajemen mempunyai peran signifikan, karena dapat membantu menyajikan data yang akurat, cepat dan fleksibel. Dengan demikian secara otomatis sistem informasi manajemen dalam memberikan layanan pada para pengguna jasa pendidikan dapat membantu dalam memberikan informasi pada pihak yang berkepentingan secara cepat, tepat sasaran berdasarkan informasiyang terintegrasi dalam sistem informasi manajemen. Pada umumnya sistem informasi manajemen yang diterapkan dalam manajemen pendidikan antara lain; sistem informasi keuangan, system\informasi sarana prasarana, sistem informasi kurikulum, sistem informasi kesiwaan, dan lain-lain. Mengingat bahwa pendidikan adalah organisasi yang bergerak pada bidang jasa, dan penelitian ini menjelaskan tentang layanan pendidikan yang terfokus pada kepuasan pelanggan, maka fungsionalisasi manajemen yang diuraikan akan menekankan bagaimana sebuah jasa pendidikan dapat disajikan, disampaikan, dan digunakan oleh pelanggan melalui pelayanan pendidikan sebagaimana lingkup

manajemen, yaitu mulai proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sampai dengan evaluasi. Peran sistem informasi manajemen juga akan diposisiskan pada tiga wilayah diatas, ketiga fungsi ini menjadi satu cakupan yang harus dikoordinir oleh para pengelola informasi yaitu organisasi informasi, kuncinya adalah pemanfaatan sistem informasi secara baik.

B. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

Sistem Informasi Manajemen merupakan sistem informasi yang menghasilkan hasil keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu dalam suatu kegiatan manajemen. Proses manajemen didefinisikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dijalankan dalam sistem organisasi dengan proses sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Formulasi terinci untuk mencapai suatu tujuan akhir tertentu adalah aktivitas manajemen yang disebut perencanaan. Oleh karenanya, perencanaan mensyaratkan penetapan tujuan dan identifikasi metode untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengendalian

   Perencanaan hanyalah setengah dari peretempuran. Setelah suatu rencana dibuat, rencana tersebut harus diimplementasikan, dan manajer serta pekerja harus memonitor pelaksanaannya untuk memastikan rencana tersebut berjalan sebagaimana mestinya. Aktivitas manajerial untuk memonitor pelaksanaan rencana dan

melakukan tindakan korektif sesuai kebutuhan, disebut pengendalian.

3. Pengambilan Keputusan Proses pemilihan diantara berbagai alternative disebut dengan proses pengambilan keputusan.
   Fungsi manajerial ini merupakan jalinan antara perencanaan dan pengendalian. Manajer harus memilih diantara beberapa tujuan dan metode untuk melaksanakan tujuan yang dipilih. Hanya satu dari beberapa rencana yang dapat dipilih.

Sistem Informasi Manajemen pada hakekatnya adalah kumpulan dari sistem informasi yang berkaitan dengan: (1) sistem informasi akuntansi (accounting information systems), menyediakan informasi dan transaksi keuangan, (2) sistem informasi pemasaran (marketing information systems), menyediakan informasi untuk penjualan, (3) promosi penjualan, kegiatan-kegiatan pemasaran, kegiatan-kegiatan penelitian pasar dan lain, (4) sebagainya yang berhubungan dengan pemasaran, (5) sistem informasi manajemen persediaan (inventory management information systems), (6) sistem informasi personalia (personal information systems), (7) sistem informasi distribusi (distribution information systems), (8) sistem informasi pembelian (purchasing information systems), (9) sistem informasi kekayaan (treasury information systems), (10) sistem informasi analisis kredit (credit analysis information systems), (11) sistem informasi penelitian dan pengembangan (research and development information systems), dan (12) sistem informasi analisis software Sistem informasi teknik (engineering information systems).

C. Sistem Informasi Akademik

Sistem Informasi Akademik secara khusus dirancang untuk memenuhi kebutuhan Sekolah, madrasah, dan Perguruan Tinggi yang menginginkan layanan pendidikan yang terkomputerisasi untuk meningkatkan kinerja, kualitas pelayanan, daya saing dan kualitas SDM yang dihasilkannya.Teknologi Informasi berperan penting dalam memperbaiki kinerja suatu organisasi. Penggunaannya tidak hanya sebagai proses otomatisasi terhadap akses informasi, tetapi juga menciptakan akurasi, kecepatan, dan kelengkapan sebuah sistem yang terintegrasi, sehingga proses organisasi yang terjadi akan efisien, terukur, fleksibel. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi kebutuhan yang tak dapat ditawar lagi, karena ketersediaan informasi yang terintegrasi makin penting dalam mendukung upaya menciptakan sistem organisasi yang efisien dan kompetitif.

Sistem Informasi Akademik sangat membantu dalam pengelolaan data nilai siswa/mahasiswa, mata pelajaran/kuliah, data staf pengajar (guru/dosen) serta administrasi fakultas/jurusan yang sifatnya masih manual untuk dikerjakan dengan bantuan Software agar mampu mengefektifkan waktu dan menekan biaya operasional. Sistem Informasi Akademik memberikan kemudahan dalam mengelola: (1) Data Guru/Dosen, (2) Data Siswa/Mahasiswa, (3) Data Mata Pelajaran/Kuliah, (3) Data Nilai Siswa/Mahasiswa. Sistem Informasi Akademik dikembangkan secara aktif dan kontinu. Setiap pengguna Sistem Informasi Akademik berhak memberikan masukan-masukan positif berdasarkan kebutuhan mereka.

D. Mutu Lembaga Pendidikan

Mutu dalam kamus populer memiliki arti: kualitas; derajat; tingkat; manikam, mutiara (Al-Barry, 1994). Seperti halnya yang dikutip oleh Quraish Shihab (1999) yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu. Dalam kamus manajemen (mutu), mutu adalah "Tingkat dimana sejumlah karakteristik yang melekat memenuhi persyaratan-persyaratan." (Sugian, 2006). Menurut Tom Peter dan Nancy Austin (dalam Sallis, 2006), dalam bukunya "*A passion for excellence*", mutu merupakan "sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri". Sedangkan menurut Jarome S. Arcaro (2007) menegaskan bahwa mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu bukanlah benda magis atau sesuatu yang rumit, mutu didasarkan pada akal sehat.

Menurut Jarome (2007), saat membicarakan masalah perbaikan mutu pendidikan, seringkali yang dibicarakan adalah perbaikan peringkat kenaikan kelas atau nilai rapor. Dalam perguruan tinggi yang bertipe seperti itu, tanggung jawab perbaikan mutu pendidikan lebih banyak ada pada guru. Secara umum, para guru hanya terfokus pada aspek pendidikan seorang siswa; membantu siswa belajar dan mendapatkan pengetahuan. Ia memaknai mutu dengan dua tipologi, yakni mutu dengan m-kecil; dimisalkan seperti seorang guru yang telah lama menerapkan mutu namun hanya bersifat instrumental dalam mengembangkan mutu dan memberikan pembinaan terhadap guru-guru lain, dimana banyak diantara teman-teman mereka enggan menerima tantangan mutu. Sebaliknya, Mutu dengan M-besar; membuat setiap orang bertanggung jawab pada mutu. Orang dilengkapi dengan alat yang dibutuhkan untuk

mengubah cara kerjanya untuk memperbaiki mutu keluaran mereka. Setiap orang bertanggung jawab mengurangi pemborosan dan melakukan efisiensi. Sebagai hasil upaya tersebut, mereka menciptakan pembelajaran dan lingkungan kerja (mengajar) yang lebih baik.

Mutu adalah suatu keinginan pelanggan yang selama ini kurang dikelola. Dalam kenyataannya manajemen mutu juga kurang digunakan sampai tahun 1980-an, melainkan pengendalian mutu dan kepastian mutu yang digunakan. Mutu yang tinggi adalah kunci kebanggaan, produktivitas dan kemampuan bacaan, tujuan mutu merupakan produk dan jasa yang dapat membeikan kepuasan terhadap pelanggan. Agar dapat berhasil aktivitas mutu harus didukung oleh manajemen dan berorientasi konsumen, dukungan manajemen, tenaga kerja dan pemerinyah untuk perbaikan mutu adalah usaha yang strategis yang sangat penting terhadap produk dan kepemimpinan proses jasa.

Komitmen terhadap mutu adalah suatu sikap yang diformulasikan dalam ruang kantor dan tempat tinggal, yang dapat dilihat pada bagian lembaga, yang dinyatakan di ruang konser dan ruang kota. Mutu memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus dengan individual yang dapat diukur. Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana-prasarana dan biaya. Mutu pendidikan juga merupakan salah satu faktor penentu daya saing bangsa, sehingga untuk dapat tetap bisa bertahan dalam percaturan global, maka pendidikan yang bermutu mutlak diperlukan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional, dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia (menyeluruh). Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan:

> "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab".

Hasil pendidikan dipandang bermutu apabila dapat menciptakan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Mutohar, 2013). Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Menurut Sagala peningkatan mutu pendidikan diperoleh melaui dua strategi, yaitu: (1) peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis, untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh untuk mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, (2) peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada ketrampilan hidup esensial, yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luas, nyata, dan bermakna (Sagala, 2010).

Lebih lanjut Sagala menyatakan, bahwa lembaga pendidikan (perguruan tinggi) dapat dikatakan bermutu,

apabila prestasi perguruan tinggi khususnya prestasi mahasiswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam; (1) prestasi akademik, yaitu nilai raport dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan, (2) memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya, dan (3) memiliki tanggungjawab yang tinggi, dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk ketrampilan, sesuai dengan standar ilmu yang diterimanya di perguruan tinggi. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan mahasiswa yang memiliki kemampuan, wawasan, dan ketrampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga memiliki peluang yang cukup untuk berkompetensi di pasar kerja manapun dengan tidak mengesampingkan aspek-aspek moral dalam kehidupannya.

E. Peran Teknologi Informasi Dalam Bidang Pendidikan

Dalam kehidupan kita dimasa mendatang, sektor teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan sektor yang paling dominan. Siapa saja yang menguasai teknologi ini, maka dia akan menjadi pemimpin dalam dunianya. Globalisasi telah memicu kecenderungan pergeseran dalam dunia pendidikan dari pendidikan tatap muka yang konvensional ke arah pendidikan yang lebih terbuka (Mukhopadhyay M., 1995). Sebagai contoh kita melihat di Perancis proyek "Flexible Learning". Hal ini mengingatkan pada ramalan Ivan Illich awal tahun 70-an tentang "Pendidikan tanpa sekolah (*Deschooling Socieiy*)" yang secara ekstrimnya guru tidak lagi diperlukan. Bishop G. (1989) meramalkan bahwa pendidikan masa mendatang akan bersifat luwes (flexible), terbuka, dan dapat diakses

oleh siapapun juga yang memerlukan tanpa pandang faktor jenis, usia, maupun pengalaman pendidikan sebelumnya.

Mason R. (1994) berpendapat bahwa pendidikan mendatang akan lebih ditentukan oleh jaringan informasi yang memungkinkan berinteraksi dan kolaborasi, bukannya gedung sekolah. Namun, teknologi tetap akan memperlebar jurang antara di kaya dan si miskin. Tony Bates (1995) menyatakan bahwa teknologi dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan bila digunakan secara bijak untuk pendidikan dan latihan, dan mempunyai arti yang sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi. Alisjahbana (1966) mengemukakan bahwa pendekatan pendidikan dan pelatihan nantinya akan bersifat "Saat itu juga (Just on Time)". Teknik pengajaran baru akan bersifat dua arah yaitu kolaboratif dan inter-disipliner.

Romiszowski & Mason (1996) memprediksi penggunaan "*Computer-based Multimedia Communication* (CMC)" bersifat sinkron dan asinkron. Dari ramalan dan pandangan para cendikiawan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan masuknya pengaruh globalisasi, pendidikan masa mendatang akan lebih bersifat terbuka dan dua arah, beragam, multidisipliner, serta terkait pada produktivitas kerja "saat itu juga" dan kompetitif.

Manfaat e-education yang dapat dirasakan adalah:

1. Suatu pendidikan jarak jauh berbasis web antara lain harus memiliki unsur Pusat kegiatan siswa/mahasiswa yaitu sebagai suatu *community web based distance learning* harus mampu menjadikan sarana ini sebagai tempat kegiatan siswa/mahasiswa, dimana siswa/mahasiswa dapat menambah kemampuan,

membaca materi kuliah, mencari informasi dan sebagainya.

2. Interaksi dalam grup yaitu para siswa/mahasiswa dapat berinteraksi satu sama lain untuk mendiskusikan materi-materi yang diberikan guru/dosen. Guru/Dosen dapat hadir dalam group ini untuk memberikan sedikit ulasan tentang materi yang diberikannya.
3. Sistem administrasi siswa/mahasiswa; dimana para siswa/mahasiswa dapat melihat informasi mengenai status siswa/mahasiswa, prestasi siswa/mahasiswa dan sebagainya.
4. Pendalaman materi dan ujian; Biasanya guru/dosen sering mengadakan quis singkat dan tugas yang bertujuan untuk pendalaman dari apa yang telah diajarkan serta melakukan test pada akhir masa belajar. Hal ini juga harus dapat diantisipasi oleh *web based distance learning*.
5. Perpustakaan digital; Pada bagian ini, terdapat berbagai informasi kepustakaan, tidak terbatas pada buku tapi juga pada kepustakaan digital seperti suara, gambar dan sebagainya. Bagian ini bersifat sebagai penunjang dan berbentuk database.
6. Materi online diluar materi pelajaran/kuliah; Untuk menunjang perkuliahan, diperlukan juga bahan bacaan dari web lainnya. Karenanya pada bagian ini, guru/dosen dan siswa/mahasiswa dapat langsung terlibat untuk memberikan bahan lainnya untuk di publikasikan kepada siswa/mahasiswa lainnya melalui

web. Mewujudkan ide dan keinginan di atas dalam suatu bentuk realitas bukanlah suatu pekerjaan yang mudah tapi bila kita lihat ke negara lain yang telah lama mengembangkan *web based distance learning,* sudah banyak sekali institusi atau lembaga yang memanfaatkan metode ini. Bukan hanya skill yang dimiliki oleh para engineer yang diperlukan tapi juga berbagai kebijaksanaan dalam bidang pendidikan sangat mempengaruhi perkembangannya. Jika dilihat dari kesiapan sarana pendukung misalnya hardware, maka agaknya hal ini tidak perlu diragukan lagi. Hanya satu yang selalu menjadi perhatian utama pengguna internet di Indonesia yaitu masalah bandwidth, tentunya dengan bandwidth yang terbatas ini mengurangi kenyamanan khususnya pada non text based material. Di luar negeri, khususnya di negara maju, pendidikan jarak jauh telah merupakan alternatif pendidikan yang cukup digemari. Metoda pendidikan ini diikuti oleh para mahasiswa, karyawan, eksekutif, bahkan ibu rumah tangga dan orang lanjut usia (pensiunan).

Beberapa tahun yang lalu pertukaran materi dilakukan dengan surat menyurat, atau dilengkapi dengan materi audio dan video. Saat ini hampir seluruh program distance learning di Amerika, Australia dan Eropa dapat juga diakses melalui internet. Studi yang dilakukan oleh Amerika, sangat mendukung dikembangkannya e-learning, menyatakan bahwa computer based learning sangat efektif, memungkinkan 30% pendidikan lebih baik, 40% waktu lebih singkat, dan 30% biaya lebih murah. Bank Dunia

(World bank) pada tahun 1997 telah mengumumkan program Global Distance Learning Network (GDLN) yang memiliki mitra sebanyak 80 negara di dunia. Melalui GDLN ini maka World Bank dapat memberikan e-learning kepada mahasiswa 5 kali lebih banyak (dari 30 menjadi 150 mahasiswa) dengan biaya 31% lebih murah. Dalam era global, penawaran beasiswa muncul di internet. Bagi sebagian besar mahasiswa di dunia, uang kuliah untuk memperoleh pendidikan yang terbaik umumnya masih dirasakan mahal. Amat disayangkan apabila ada mahasiswa yang pandai di kelasnya tidak dapat meneruskan sekolah hanya karena tidak mampu membayar uang kuliah. Informasi beasiswa merupakan kunci keberhasilan dapat me no long mahasiswa yang berpotensi tersebut.

F. Daya Saing Lembaga Pendidikan

Daya saing adalah konsep perbandingan kemampuan dan kinerja perusahaan, sub-sektor atau negara untuk menjual dan memasok barang dan atau jasa yang diberikan dalam pasar. Daya saing sebuah negara dapat dicapai dari akumulasi daya saing strategis setiap perusahaan. Daya saing adalah konsep perbandingan kemampuan dan kinerja perusahaan, sub-sektor atau negara untuk menjual dan memasok barang dan atau jasa yang diberikan dalam pasar. Daya saing sebuah negara dapat dicapai dari akumulasi daya saing strategis setiap perusahaan. Proses penciptaan nilai tambah (*value added creation*) berada pada lingkup perusahaan (Kuncoro, 2007).

Menteri Pendidikan Nasional mendefinisikan daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan

yang dimaksud adalah (1) kemampuan memperkokoh pangsa pasarnya, (2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, (3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, (4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Daya saing adalah produktivitas yang didefinisikan sebagai *output* yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Menurut World Economic Forum, daya saing nasional adalah kemampuan perrekonomian nasional untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan (Porter, 2001). Daya saing ditentukan oleh keunggulan bersaing suatu perusahaan dan sangat bergantung pada tingkat sumber daya relatif yang dimilikinya atau biasa kita sebut keunggulan kompetitif.

Menurut Muhardi (2007) daya saing operasi merupakan fungsi operasi yang tidak saja berorientasi ke dalam (internal) tetapi juga keluar (eksternal), yakni merespon pasar sasaran usahanya dengan proaktif. Dimensi daya saing suatu perusahaan adalah terdiri dari biaya (*cost*), kualitas (*quality*), waktu penyampaian (*delivery*), dan fleksibilitas (*flexibility*).

Daya saing merupakan keunggulan kompetitif yang harus dimiliki oleh lembaga pendidikan agar tetap mampu secara eksis melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran-peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas (Mutohar dan Jani, 2020). Peran dan tugas lembaga pendidikan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi perhatian yang sangat serius dengan menciptakan program-program unggulan yang mempunyai standar mutu nasional bahkan internasional. Lembaga pendidikan yang ada di Indonesia

harus ditingkatkan kualitas proses agar menghasilkan output yang berkualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi dan kompetitif.

G. Peranan Sistem Informasi dalam Dunia Pendidikan

Menurut Reisnic (2002), ketika orang berpikir mengenai pendidikan dan pembelajaran, mereka umumnya memiliki pertanyaan yang menyangkut informasi apa yang paling penting untuk dipelajari? Cara apa yang paling baik digunakan untuk metransformasikan informasi dari pengajar ke peserta ajar? Dan bagaimana cara yang terbaik untuk menyampaikan informasi yang mudah dipahami dan dipelajari? Sedangkan Menurut Karsidi (2000), masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia antara lain mengenai peningkatan mutu, pemerataan kesempatan pendidikan, dan relevansi pendidikan dengan pembangunan nasional. Masalah tersebut membutuhkan penyelesaian selain cara konvensional yang dikenal selama ini. Secara umum aplikasi sistem informasi dalam pendidikan diharapkan mampu melakukan hal-hal sebagai berikut: (1) dapat menyebarkan informasi secara luas, seragam dan cepat, (2) dapat membantu, melengkapi dan menggantikan tugas guru bila diperlukan, (3) dapat menunjang kegiatan belajar masyarakat serta mengajak partisipasi masyarakat, (4) dapat menambah keanekaragaman sumber maupun kesempatan belajar, (5) dapat menambah daya tarik untuk belajar, (6) dapat menghemat biaya.

Semula teknologi pendidikan dipandang hanya berperan pada taraf pelaksanaan kurikulum di kelas. Sementara konsepsi baru yang akan digunakan menghendaki teknologi pendidikan sebagai masukan (input)

bahkan sejak tahap perencanaan kurikulum. Dengan demikian bentuk teknologi pendidikan yang akan diterapkan sudah harus dikaji sejak perencanaan kurikulum. Pemilihan teknologi dalam pendidikan akan membuka kemungkinan untuk lahirnya berbagai alternatif bentuk kelembagaan baru yang menyediakan fasilitas belajar. Serangkaian kriteria pemanfaatan teknologi dalam pendidikan, antara lain: harus dijaga kesesuaiannya (kompatibilitas) dengan sarana dan teknologi yang sudah ada, dapat menstimulasikan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta mampu memacu usaha peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Dengan demikian, adanya penerapan suatu teknologi dalam pendidikan akan sangat mungkin terjadi perubahan besar-besaran dalam interaksi belajar mengajar antara sumbersumber belajar dengan pelaku belajar.

H. Penutup

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) kualitas adalah sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan mutu. Akan hal ini, beberapa ahli dan organisasi menconba merumuskan prinsip-prinsip yang paling tepat untuk mewujudkan kualitas dalam organisasi atau kelembagaan, (2) Persaingan menentukan ketepatan aktivitas perusahaan yang dapat menyokong kinerjanya, seperti inovasi budaya kohesif atau pelaksanaan yang baik. Strategi Bersaing adalah pencarian akan posisi bersaing yang menguntungkan didalam suatu industri, arena fundamental tempat persaingan terjadi. Startegi bersaing bertujuan untuk menegakan posisi yang menguntungkan dan dapat dipertahankan terhadap kekuatan-kekuatan yang menentukan persaingan industry, (3) Sistem informasi manajemen pendidikan yaitu suatu sistem yang dirancang

untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen. Proses manajemen melibatkanfungsi-fungsi pokok yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengkoordinasian (*coordinating*), pemimpinan (*leading*), pembiayaan (*budgeting*), pengawasan (*controlling*), penilaian (*evaluating*) agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan effisien.

Rekomendasi penelitiannya adalah diharapkan bagi lembaga pendidikan untuk senantiasa melakukan koreksi dalam meningkatkan mutu dan daya saing melalui sistem informasi manajemen, sehingga dapat menjadi lembaga pendidikan yang dapat bermanfaat pada masyarakat dan diperhitungkan menjadi lembaga pendidikan yang favorit.

Daftar Pustaka

Karsidi, Ravik. 2000. *Penerapan Teknologi Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bahan ceramah di Universitas Sebelas Maret Surakarta

Muslim. *Teknologi Informasi dalam Pendidikan*. Bandung: UPI

Mutohar, P.M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P.M. & Jani. (2020). *Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*. Tulungagung: CV. Cahaya Abadi

Natakusumah, E.K., "Perkembangan Teknologi Informasi di Indonesia.", Pusat Penelitian informatika – LIPI Bandung, 2002-

M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Poluper*, Surabaya: Arloka, 1994

Quraish Shihab, *Membumikan Al-Quran*, Bandung: Mizan, 1999

Syahu Sugian, *Kamus Manajemen (Mutu),* Jakarta: Gramedia, 2006

Edwar Sallis, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2006

Jarome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, Jakarta: Yogyakarta, 2007

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, Semarang: Aneka Ilmu, 2003

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2010

Muhardi, *Strategi Operasi untuk Keunggulan Bersaing,* Jakarta: Graha Ilmu, 2007

Mudrajad Kuncoro, *Ekonomika Industri Indonesia: Menuju Negara Industri Baru 2030.* Yogjakarta: Andi, 2007

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses

Micel E. Porter. *Competitive Advantage*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2001

Dr. Nik Haryanti, M.Pd.I. dilahirkan di Blitar 01 Oktober 1983. Terlahir sebagai putri tunggal dari pasangan Bapak Suheri dan Ibu Mesini. Menikah dengan Abdul Rahman dan anak-anakku yaitu Viya Ananda Nur Sakdiyah, Moh. Azmil Mubarok, Muh. Nauval Abiyyu, Muh. Khubba Adila, Muh. Aldebaran Nabhan Adhitya dan Mohammad Jalaluddin al-Rumi serta yang masih dalam kandungan. Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SDN Pojok 1 (1997), MTsN Kunir Wonodadi Blitar (1999), MA Ma'arif Bakung Udanawu Blitar (2002), S-1 STAIN Tulungagung (2006) dan S-2 di STAIN Tulungagung (2012) serta sedang menempuh S-3 di IAIN Tulungagung. Sedangkan pendidikan non-formal yang pernah ditempuh adalah Pondok Pesantren Mahaijatul Qurro (PPMQ) Kunir Wonodadi Blitar, POndok Pesantren Al-Sakdiyah Mantenan Udanawu Blitar dan POndok Sirojut Tholibin Plosokandang Kedungwaru Tulungagung.

Aktif menulis artikel mengenai fenomena seputar pendidikan, manajemen dan ekonomi. Karya ilmiah banyak yang bersifat koleksi pribadi. Buku-buku yang telah terbit Pengembangan Kurikulum PAI, Ilmu Pendidikan Islam, Dasar-dasar Manajemen, Manajemen Kepustakaan, Metode Penelitian Ekonomi, Metode penelitian Pendidikan dan sebagainya. Penulis bisa dihubungi di No. HP. 085736371400 or 081217739109 WA/ Email: nikharyanti1983@gmail.com.

SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL (SPMI)

Oleh Dr. Yunis Hidayati, M.Ag

A. Pendahuluan

Penjaminan mutu merupakan hal yang penting dalam menjalankan sebuah instansi, baik perusahaan maupun instansi pendidikan. Sistem penjaminan mutu yang dikembangkan biasanya sudah memenuhi standar yang telah ditentukan oleh dikti, kopertis, ISO atau badan akreditasi lainnya. Sudah ada beberapa instansi yang mengembangkan sistem informasi penjaminan mutu. Beberapa juga sudah dikembangkan dengan berbasis website. Namun tidak seluruhnya memiliki fungsi penilaian dan penjaminan mutu yang sama. Ada juga yang meskipun telah menggunakan sistem berbasis website, tapi proses penjaminan mutu masih menggunakan metode konvensional.

Perguruan tinggi memiliki posisi yang sangat strategis dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang

berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian. Setiap perguruan tinggi diharapkan bersikap responsif terhadap kebutuhan stakeholders dan mampu membudayakan penjaminan mutu internal dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan, sehingga stakeholders memperoleh kepuasan sebagaimana dicirikan oleh institusi perguruan tinggi yang berkualitas.

Perguruan Tinggi (PT) memiliki kewajiban untuk melaksanakan aktivitas penjaminan mutu secara otonom, sebagai bagian dari upaya meningkatkan sekaligus mengendalikan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas. Pelaksanaan penjaminan mutu secara internal oleh PT dilaksanakan secara sistemik melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 50 Tahun 2014. Prinsip kerja SPMI mengacu pada siklus penetapan standar PT, pelaksanaan standar PT, evaluasi standar PT, pengendalian standar PT dan peningkatan standar PT (Wicaksono dan Al-Rizki, 2016).

Implementasi SPMI di perguruan tinggi dilaksanakan oleh Badan Kendali Mutu Akademik (BKMA). Berdasarkan siklus SPMI, BKMA melakukan perancangan, penyusunan dan kemudian bersama pimpinan perguruan tinggi melakukan penetapan standar mutu PT. Karakteristik standar mutu PT antara lain melampaui standar nasional pendidikan tinggi (SN-Dikti) yang ditetapkan oleh pemerintah. Standar mutu PT yang telah ditetapkan kemudian dilaksanakan oleh semua PT. Standar mutu PT di

suatu perguruan tinggi dilaksanakan oleh Dosen, sedangkan Program Studi, Laboratorium, Perpustakaan, dan Fakultas sebagai satuan organiasasi terkecil. Tahapan selanjutnya adalah evaluasi secara berkala oleh BKMA. Selanjutnya hasil evaluasi pelaksanaan standar mutu PT akan dikendalikan, pengendalian sangat bergantung pada hasil evaluasi. Tahapan terakhir adalah peningkatan standar mutu PT yang berarti melakukan perubahan terhadap standar mutu PT untuk memperoleh standar mutu yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

B. Sistem Penjaminan Mutu Internal

Penjaminan mutu perguruan tinggi adalah proses perencanaan, pemenuhan, pengendalian, dan pengembangan standar pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga pemangku kepentingan (*stakeholders*) internal dan eksternal perguruan tinggi, yaitu mahasiswa, dosen, karyawan, masyarakat, dunia usaha, asosiasi profesi, pemerintah dapat memperoleh kepuasan atas kinerja dan keluaran perguruan tinggi. Kegiatan penjaminan mutu ini merupakan perwujudan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan perguruan tinggi. Sesuai Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPMPT) terdiri atas Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). SPMI dikembangkan oleh Perguruan Tinggi yang bersangkutan, sedangkan SPME dilakukan melalui akreditasi.

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di suatu perguruan tinggi merupakan kegiatan mandiri dari perguruan tinggi yang bersangkutan sehingga proses

tersebut dirancang, dijalankan, dan dikendalikan sendiri oleh perguruan tinggi yang bersangkutan tanpa campur tangan dari pemerintah. Pemerintah membuat pedoman dalam pelaksanaan SMPI yang bertujuan untuk memberikan inspirasi tentang berbagai aspek yang pada umumnya terkandung dalam SPMI di suatu perguruan tinggi. Hal ini dilakukan karena setiap perguruan tinggi memiliki spesifikasi yang berlainan, dalam hal sejarah, visi dan misi, budaya organisasi, ukuran organisasi, struktur, sumber daya, dan pola kepemimpinan. Agar perguruan tinggi senantiasa mampu memenuhi tuntutan kebutuhan stakehoders yang terus berkembang, maka SPMI juga harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tersebut secara *continuous quality improvement* (Sulaiman dan Wibowo, 2016).

Sistem penjaminan mutu internal di suatu perguruan tinggi merupakan kegiatan mendiri dari perguruan tinggi yang bersangkutan sehingga proses tersebut dirancang, dijalankan, dan dikendalikan sendiri oleh perguruan tinggi yang bersangkutan tanpa campur tangan dari pemerintah, dalam hal ini Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Depdiknas (Hendrawana dan Yulianeu, (2017). Tujuan dari SPMI adalah memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan, yang dijalankan oleh suatu perguruan tinggi secara internal, untuk mewujudkan visi, serta untuk memenuhi kebutuhan stakeholders melalui penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi. Agar perguruan tinggi senantiasa mampu memenuhi tujuannya, maka ada beberapa unsur yang terdapat dalam SPMI yang dimuat dalam satu naskah dokumen/buku, yakni:

a. Naskah/dokumen/buku kebijakan, berisi tentang definisi, konsep, tujuan, strategi, jenis standar, prioritas SPMI.
b. Naskah/dokumen/buku manual, berisi tentang mekanisme perencanaan, penerapan, pengendalian, dan pengembangan standar serta internal stakeholders yang menjalankan mekanisme tersebut dalam SPMI.
c. Naskah/dokumen/buku standar, berisi tentang rumusan substansi atau isi setiap standar yang digunakan dalam SPMI perguruan tinggi yang bersangkutan, termasuk delapan standar minimal dari Standar Nasional Pendidikan berdasarkan PP.No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu: (1) standar isi; (2) standar proses; (3) Standar kompetensi lulusan; (4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan; dan (8) Standar penilaian pendidikan.
d. Naskah/dokumen/buku formulir, berisi tentang berbagai formulir yang digunakan untuk merencanakan, menerapkan, mengendalikan, dan mengembangkan standar di dalam SPMI (Ditjen Dikti, 2010).

C. Latar Belakang Melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)

Mutu merupakan pusat perhatian semua pihak, dan karena mutu sebuah perguruan tinggi dapat berhasil melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi dengan

baik yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam mencerdaskan bangsa. Sebaliknya, jika penyelenggaraan pendidikan sebuah perguruan tinggi tanpa memperhatikan mutu, mulai dari masukan, proses hingga mutu keluaran, niscaya tidak akan mendapat respon positif dari pihak calon peminat dan calon pengguna lulusan (Ditjen Dikti, 2010).

Mutu pendidikan tinggi adalah pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan baik yang berkaitan dengan kompetensi akademik maupun kompetensi non akademik yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu sebagai suatu kecakapan hidup (*life skill*) (Mutohar dan Jani, 2020). Mutu pendidikan tinggi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang Ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti) adalah kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) adalah kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi oleh setiap perguruan tinggi secara otonom untuk mengendalikan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Mutu bukan hanya tanggung jawab personal dosen, pimpinan, dan tenaga kependidikan secara sendiri-sendiri melainkan harus difikirkan, dirumuskan, direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan secara terstruktur, sistemik dan masif, agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara institusional, dan proses

dari kegiatan tersebut dilakukan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

Adapun model pengorganisasian SPMI yang dinyatakan dalam Garis Besar Manajemen Mutu Perguruan Tinggi 2011, menyatakan bahwa pengorganisasian SPMI pada prinsipnya dapat dilakukan melalui salah satu dari 3(tiga) model yang lazim, yaitu:

a. Pengorganisasian SPMI melalui unit khusus, yaitu perguruan tinggi membentuk badan/kantor/tim yang bertugas melaksanakan SPMI di lingkungan perguruan tinggi,
b. Pengorganisasian SPMI secara terintegrasi pada manajemen perguruan tinggi, yaitu perguruan tinggi menugaskan kepada pejabat struktural pada setiap aras manajemen,
c. Melalui pembentukan badan/kantor/tim yang bertugas melaksanakan SPMI, jika setelah penjaminan mutu telah membudaya digunakan pengorganisasian yang terintegrasi.

Atas dasar garis besar manajemen mutu tersebutdan upaya menciptakan perguruan tinggi peduli mutu, mencapai universitas yang berbudaya mutu, maka perguruan tinggi mengambil keputusan untuk mengadopsi alternatif pertama, yaitu membentuk unit organisasi khusus yang dinamakan Lembaga Penjaminan Mutu untuk tingkat institusi dan Unit Penjaminan Mutu untuk tingkat fakultas dan gugus penjamin mutu untuk di program studi yang secara tegas tercantum dalam statuta Perguruan Tinggi. Akhir kata, keberadaan organisasi yang mengelola SPMI, bukan hanya karena adanya tuntutan normatif, melainkan sebagai bukti tegas

bahwa mutu sudah menjadi internaly driven bagi perguruan tinggi agar kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bisa dipenuhi pada tingkat mutu yang diharapkan, sehingga pelayanan kepada semua sistem pemangku kepentingan menjadi bermakna.

D. Model *Plan, Do, Check, Action (PDCA)* dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal

Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi dilakukan secara sistematis dari mulai tahap perencanaan, pelaksanaan dan ditingkatkan mutunya secara berkelanjutan didasarkan model *Plan, Do, Check, Action (PDCA),* dengan uraian sebagai berikut:

a. *Plan:* perguruan tinggi beserta semua unit organisasi menetapkan tujuan, kemudian menetapkan strategi yang didukung dengan beberapa aktivitas agar tujuan tersebut dapat dicapai.
b. *Do:* setiap unit yang melaksanakan tugas, peran dan fungsinya harus berprinsip: (1) *Quality first*: semua pikiran, perkataan, dan tindakan harus diprioritaskan terhadap mutu, (2) *Stakeholder-In:* semua pikiran, ucapan dan tindakan harus difokuskan pada kepuasan pemangku kepentingan, (3) *The next process is our stakeholders*: setiap petugas yang melaksanakan tugas, peran dan fungsinya harus menganggap bahwa pihak lain yang menerima hasil kinerjanya adalah sebagai *stakeholder* yang harus dipuaskan, (4) *Speak with data*: setiap yang melaksanakan tugas harus harus bertindak

berdasarkan analisis data yang akurat dan bukan berdasarkan asumsi, (5) *Upstream management:* semua proses pengambilan keputusan harus dilakukan secara partisipatif dan bukan secara otoritatif.

c. *Check*: pada saat tertentu petugas harus memeriksa apakah hasil tugasnya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, jika sudah sesuai/mencapai, maka bagaimana cara agar standar tersebut dapat ditingkatkan.

d. *Action:* pada saat standar yang telah ditetapkan dicapai maka harus dilakukan sebuah tindakan untuk meningkatkannya. Apabila pada saat standar belum mencapai tujuan maka dilakukan *re-evaluasi* penyebab dan dilakukan tindakan dengan berdasarkan model PDCA secara terus menerus dan berkelanjutan.

E. Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Universitas Gadjah Mada

Pelaksanaan sistem penjaminan mutu pendidikan, perguruan tinggi diharapkan mampu membudayakan internal quality assurance dan external quality assurance. Setelah proses pemahaman tersebut berhasil, maka pada tahap berikutnya adalah merancang dan melaksanakan manajemen penjaminan mutu (*quality assurance management*). Tujuan sistem penjaminan mutu perndidikan tinggi adalah untuk memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan. Perguruan tinggi harus mampu merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan suatu proses yang menjamin pencapaian

mutu. Penjaminan mutu internal mengacu pada kebijakan dan praktek dimana lembaga akademik mengevaluasi diri dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Implementasi sistem penjaminan mutu perguruan tinggi harus didukung oleh ketersediaan data dan informasi tentang perguruan tinggi secara akurat, lengkap, dan mutakhir. Data dan informasi ter-sebut dikelola oleh suatu pangkalan data pada masing-masing perguruan tinggi. Hasil pelaksanaan penjaminan mutu internal oleh masing-masing perguruan tinggi merupakan bahan dalam pelaksanaan penjaminan mutu eksternal atau akreditasi oleh BAN-PT dan/atau lembaga mandiri lainnya yang diakui pemerintah.

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) adalah kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi di perguruan tinggi oleh perguruan tinggi (internally driven), untuk mengawasi penyelenggaraan pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi secara berkelanjutan (*continuous improvement*). SPMI merupakan kegiatan mandiri dari perguruan tinggi yang bersangkutan, sehingga proses tersebut dirancang, dijalankan, dan dikendalikan sendiri oleh perguruan tinggi yang bersangkutan tanpa campur tangan dari pemerintah. SPMI dijalankan oleh perguruan tinggi secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya, serta untuk memenuhi kebutuhan stakeholders melalui penyelenggaraan Tri-dharma Perguruan Tinggi. Konsep SPMI, seperti dikemukakan dalam Kemendiknas, suatu perguruan tinggi dinyatakan bermutu apabila: perguruan tinggi mampu menetapkan dan mewujudkan visinya; perguruan tinggi mampu menjabarkan visinya ke dalam sejumlah standar dan standar turunan; perguruan tinggi mampu menerapkan, mengendalikan; mengembangkan

sejumlah standar dan standar turunan dalam butir untuk memenuhi kebutuhan stakeholders.

Implementasi SPMI di perguruan tinggi dapat dikendalikan melalui berbagai model manajemen kendali mutu. Terdapat beberapa model manajemen yang dapat dipilih, misalnya Model PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), Sesuai dengan model manajemen kendali mutu PDCA, maka perencanaan (*plan*) difokuskan pada perencanaan mutu meliputi penetapan kebijakan mutu, penetapan tujuan mutu beserta indikator pencapaiannya, serta penetapan prosedur untuk pencapaian tujuan mutu. Pelaksanaan (*Do*) dilakukan terhadap apa yang sudah direncanakan, maka untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan termasuk pelayanan administrasi pendidikan dilaksanakan sesuai dengan SOP. Pada tahap monitoring *(Check*), pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelasanaan termasuk audit mutu internal. Pada tahap tindak lanjut (*Action*), dilakukan perbaikan dari hasil evaluasi, dengan menyusun rencana perbaikan dan menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan.

Pedoman Penjaminan Mutu (*Quality Assurance*) Pendidikan Tinggi lebih lanjut menyebutkan bahwa implementasi SPMI di perguruan tinggi memerlukan syarat agar dapat mencapai tujuannya, yaitu: Komitmen, Sikap Mental, Pengorganisasian. Penyamaan visi dan persepsi kepada sivitas akademika terutama dosen dan tenaga kependidikan untuk selalu merencanakan semua pekerjaan untuk mendukung pencapaian tujuan (Ditjen Dikti, 2003). Perencanaan terhadap pekerjaan ini sangat penting sebagai kerangka kerja untuk mengukur keberhasilan kerja, sehingga peningkatan mutu secara berkelanjutan dapat

terwujud. Pada sisi yang lain, keberhasilan implementasi SPMI juga perlu didukung dengan organisasi SPMI yang kuat dengan independensi yang dimiliki untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan melalui kegiatan penjaminan mutu internal. Organisasi SPMI diharapkan mampu menumbuhkan sikap suportif dari seluruh komponen di perguruan tinggi itu terhadap upaya penjaminan mutu pendidikan.

Implementasi SPMI sebagai bagian integral dari sistem penjaminan mutu pendidikan UGM dilaksanakan dengan penyusunan rancangan SPMI yang secara operasional disebut Siklus SPMI UGM yang dilaksanakan mengikuti periode satu tahunan. Siklus SPMI UGM terdiri atas tujuh langkah atau tahap, yaitu: (a) penetapan Standar, (b) pelaksanaan, (c) monitoring, (d) evaluasi diri, (e) audit mutu internal, (f) rumusan koreksi, dan (g) peningkatan mutu.

Gambar 1 Siklus Sistem Penjaminan Mutu Internal

Penetapan standar-standar dirumuskan berdasarkan peraturan perundang-undangan, hasil evaluasi diri tentang kinerja yang sedang berjalan, masukan dari stakeholders, hasil studi pelacakan (*tracer study*), dan kebijakan

pengembangan penjaminan mutu Ditjen Dikti. Standar yang ditetapkan dalam SPMI UGM mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Tahapan dalam pelaksanaan SPMI di UGM adalah: sosialisasi SPMI; bantuan teknis program studi; sosialisasi audit mutu internal (AMI) dan instrumen evaluasi diri program studi (EDPS), pengisian EDPS; pelaksanaan AMI; tindakan koreksi/tindakan perbaikan; rapat tinjauan manajemen tingkat fakultas untuk membahas tentang temuan audit dan peningkatan mutu program studi; rapat tinjauan manajemen tingkat univer sitas, untuk membahas temuan yang diperoleh di program studi yang tidak dapat diselesaikan di tingkat program studi; jurusan, dan fakultas akan dibawa ke tingkat universitas.

Monitoring bertujuan untuk mengawal implementasi SPMI yang dilaksanakan berdasarkan rencana. Evaluasi Diri merupakan upaya sistematik untuk menghimpun dan mengolah data (fakta dan informasi) yang handal dan sahih sehingga dapat disimpulkan kenyataan yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga, seperti fakultas, jurusan, dan program studi. AMI adalah audit penjaminan dan konsultasi yang independen serta objektif terhadap kegiatan operasional akademik atau proses akademik. Rumusan koreksi didasarkan pada temuan audit mutu intermal yang ditindaklanjuti dengan rapat tinjauan manajemen di tingkat prodi, fakultas, dan universitas. Rumusan koreksi selanjutnya akan menjadi bahan untuk mengkaji ulang (review) audit mutu internal berikutnya, apakah sudah ada tindakan perbaikan yang dilakukan. Hasil rumusan koreksi mengarahkan pada peningkatan mutu melalui penetapan standar/perencanaan baru pada tahapan selanjutnya. Peningkatan mutu yang sesungguhnya pada akhirnya akan

itentukan oleh masyarakat sebagai stakeholders eksternal. Peningkatan mutu sebagai dampak implementasi SPMI di UGM secara menyeluruh.

Implementasi SPMI di UGM didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam bidang penjaminan mutu. KJM UGM saat ini memiliki 365 orang tenaga auditor AMI yang aktif dari 402 orang yang terdaftar sebagai tenaga auditor. Selain itu, KJM UGM juga memiliki 74 orang auditor internal ISO 9001, 65 orang asesor BAN PT, 6 orang yang telah lulus sebagai asesor Malcolm, dan 3 orang sebagai asesor ASEAN University Network Quality Assurance (AUNQA). Implementasi SPMI di UGM juga di-tunjang dengan pembiayaan yang memadai melalui anggaran yang sudah ditetapkan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan (RKAT) serta Biaya Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN). Anggaran untuk pembiayaan implementasi SPMI cukup besar, meliputi RKAT dari KJM UGM sendiri ditambah dengan RKAT dari fakultas, jurusan dan program studi yang ada. Menurut dokumen KJM UGM, total anggaran yang digunakan dalam implementasi SPMI tahun 2013 mencapai Rp1.568.205.966,00. Anggaran tersebut belum termasuk anggaran dari masing-masing fakultas, jurusan, dan program studi yang juga memasukkan anggaran penja-minan mutu dalam RKAT masing-masing.

Implementasi sistem penjaminan mutu pendidikan di perguruan tinggi sesuai dengan Pedoman Penjaminan Mutu (*Quality Assurance*) Pendidikan Tinggi dapat dilaksanakan, bila dipenuhi beberapa prasyarat, yaitu: komitmen, perubahan paradigma, dan sikap mental para pelaku proses pendidikan tinggi, serta pengorganisasian penjaminan mutu di perguruan tinggi. Implementasi sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi sering menemui kendala/hambatan di

lapangan antara lain; kesadaran para pelaku proses pendidikan tentang arti penting penjaminan mutu sebagai kebutuhan stakeholders masih rendah, komitmen para pelaku proses pendidikan tinggi untuk menjamin dan meningkatkan mutu pendidikan masih kurang, pemahaman terhadap konsep dan implementasi SPMPT oleh sivitas akademika belum merata, tata kelola dan mekanisme kerja penjaminan mutu belum terbangun dengan utuh, pemberdayaan sumber daya manusia khususnya para dosen untuk mendukung sistem penjaminan mutu belum optimal, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung sistem penjaminan mutu internal belum optimal.

Implementasi SPMI di perguruan tinggi dapat dikendalikan melalui berbagai model manajemen kendali mutu. Terdapat beberapa model manajemen yang dapat dipilih, misalnya Model PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), Sesuai dengan model manajemen kendali mutu PDCA, maka perencanaan (*plan*) difokuskan pada perencanaan mutu meliputi penetapan kebijakan mutu, penetapan tujuan mutu beserta indikator pencapaiannya, serta penetapan prosedur untuk pencapaian tujuan mutu. Pelaksanaan (*Do*) dilakukan terhadap apa yang sudah direncanakan, maka untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan termasuk pelayanan administrasi pendidikan dilaksanakan sesuai dengan SOP. Pada tahap monitoring (*Check*), pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelasanaan termasuk audit mutu internal. Pada tahap tindak lanjut (*Action*), dilakukan perbaikan dari hasil evaluasi, dengan menyusun rencana perbaikan dan menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan.

F. Kesimpulan

Konsep SPMI di suatu perguruan tinggi diartikan sebagai proses yang berkelanjutan peningkatan mutu pendidikan melalui kegiatan penetapan standar, pelaksanaan, monitoring, evaluasi diri, audit mutu internal, sampai dengan *benchmarking* untuk menentukan standar baru, yang disebut sebagai siklus penjaminan mutu. Implementasi SPMI di suatu perguruan tinggi dilaksanakan dengan penyusunan rancangan SPMI yang secara operasional disebut siklus SPMI suatu perguruan tinggi yang dilaksanakan mengikuti periode satu tahunan. Siklus SPMI suatu perguruan tinggi terdiri atas tujuh langkah atau tahap, yaitu: Penetapan Standar, Pelaksanaan, Monitoring, Evaluasi Diri, Audit Mutu Internal, Rumusan Koreksi, dan Peningkatan Mutu untuk kepuasan stakeholders. Evaluasi Implementasi SPMI di suatu perguruan tinggi dilaksanakan setiap tahun, dengan meminta masukan dari para auditor, dari pimpinan fakultas dan prodi yang diaudit, dan pimpinan suatu perguruan tinggi. Evaluasi dilakukan dalam bentuk workshop, yang membahas masukan dan koreksi terhadap pelaksanaan Audit Mutu Internal.

Daftar Pustaka

Galih Wasis Wicaksono dan Andi Al-Rizki, Peningkatan Kualitas Evaluasi Mutu Akademik Universitas Muhammadiyah Malang melalui Sistem Informasi Mutu (SIMUTU), Jurnal, KINETIK, Vol.1, No.1, Mei 2016,

Ahmad Sulaiman dan Udik Budi Wibowo, Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 4, No 1, April 2016,

Andi Hendrawana dan Aneu Yulianeu, Sistem Penjamin Mutu Internal (Spmi) (Di Akademik Kebidanan Respati Sumedang), Jurnal Manajemen Informatika, Vol 4. No. 1 (2017)

Ditjen Dikti Kemendiknas. 2010. Sistem penjaminan mutu perguruan tinggi (SPM-PT). Jakarta: Ditjen Dikti Kemendiknas.

Ditjen Dikti Depdiknas. (2003). Pedoman penjaminan mutu (quality assurance) pendidikan tinggi. Jakarta: Ditjen Dikti Depdiknas.

Mutohar, P.M. & Jani. (2020). Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja. Tulungagung: CV. Cahaya Abadi

Dr. Hj. Yunis Hidayati, M.Ag, lahir di Nganjuk 02 Juni 1972, dilahirkan sebagai putri ke dua dari pasangan bapak Saifullah dan ibu Hj. Muti'ah. Menikah dengan prof. H. Akhyak M. Ag dan dikaruniai 2 anak yaitu Moh. Agil Nuruzzaman dan Moh. Hamami Afdhala. Pendidikan formal yang pernah ditempuh SDN Singkal Anyar 1 prambon Nganjuk (1985), MTsN Prambon Nganjuk (1988), MAN Purwoasri Kediri (1991), S1 di IAIN sunan Ampel Tulungagung (1995), S2 di Universitas Islam Lamongan (2005), S3 IAIN Tulungagung (2019). Pendidikan non formal yang pernah di tempuh adalah di ponpes Gedongsari Prambon Nganjuk, di ponpes hidyatul mubtadiin Sanggrahan prambon Nganjuk, ponpes Assafinah botoran Tulungagung. Penulis pernah mengajar di SMA Diponegoro Tulungagung (2005-2007), STAI Diponegoro Tulungagung (2005 sampai sekarang), MAN 2 Tulungagung (2006 sampai sekarang), IAI Pangeran Diponegoro Nganjuk (2010 sampai sekarang, team Diklat CPNS kabupaten Nganjuk. Penulis bisa di hubungi di no hp 081330639839/yunishidayati72@gmail.com

TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Dr. Yusnia Binti Kholifah, M.Ag

A. Pendahuluan

Leadership atau kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi (Yukl, 2010: 4). Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Sejauhmana keberhasilan yang dicapai organisasi sangat ditentukan bagaimana kepemimpinan telah dijalankan. Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu menumbuhkan serta mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi, sebab setiap kepemimpinan akan melahirkan

tanggung jawab dalam memberikan inspirasi, membimbing, mengelola, serta mengarahkan orang lain, yaitu "*leadership is the ability and readiness ti onspire, guide, direct, or manage others*" (Good,1959: 313).

Kepala sekolah sebagai pelaksana roda kepemimpinan di lembaga pendidikan perlu memikirkan bagaimana dalam melakukan perbaikan serta perubahan secara internal maupun eksternal, agar apa yang menjadi strategi yang telah ditetapkan mampu menciptakan dan meningkatkan mutu pendidikan. Saat ini kepala sekolah dituntut untuk terus berinovasi dalam menciptakan, meningkatkan, serta menjaga mutu pendidikan untuk dapat merespon secara cepat terhadap perubahan yang terjadi yang tidak bisa diprediksi datangnya. Neuschel (2005, 42-43) menyebutkan bahwa "*leader must balance the sort term against the long term and in the process provide for the future*". Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan melibatkan orang-orang sebagai bawahannya untuk siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi.

Mutu pendidikan menjadi kunci dalam menjawab segala tantangan dan perubahan zaman yang terjadi saat ini maupun di masa yang akan datang. Mutu pendidikan merupakan sebuah keharusan yang perlu diciptakan oleh semua lembaga pendidikan agar mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat (Mutohar, 2013). Pendidikan yang bermutu akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu berdaya saing dalam menghadapi segala tantangan dan perubahan. Mutu pendidikan menjadi suatu tema menarik yang perlu untuk terus dikembangkan keilmuannya melalui penelitian-penelitian, sehingga mampu memberikan kontribusi yang

tepat dalam menciptakan mutu pendidikan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan dan meningkatkan mutu pendidikan adalah model kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak pengelolaan pendidikan.

Perubahan yang terjadi secara tidak menentu seperti yang terjadi saat ini, yaitu di era new normal pasca adanya pandemi covid 19 dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi dan mengelola perubahan dengan pengetahuan yang konfrehensif dalam mentrasformasikan perubahan organisasi (Lawler, 2007:123). Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dan bisa diterapkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah model kepemimpinan transformasional berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Dengan demikian, untuk membangun kemajuan lembaga pendidikan sangat dibutuhkan sekali model kepemimpinan kepala sekolah yang berparadigma transformatif, yaitu melakukan perubahan dari yang negatif menuju positif, dari yang positif menjadi lebih positif lagi.

B. Konsep Transformasional Leadership Kepala Sekolah

Konsep kepemimpinan transformasional dipelopori oleh Burn (1978:104) yang menitikberatkan perbedaan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini bertumpu pada sikap karismatik, visioner, dan inspiratif (Bass dan Avolio, 1994: 117). Sementara Harbani (2008; 132) menyebutkan bahwa

ada sepuluh prinsip dari kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan, antara lain: (a) adanya visi dan misi yang jelas dan terkomunikasikan dengan baik kepada bawahan, (b) menumbuhkan kesadaran bagi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, (c) memiliki tujuan bersama dalam mencapai visi, (d) bersikap sebagai pelopor terhadap perubahan, (e) mengembangkan potensi diri secara terus menerus, (f) adanya proses pembelajaran bagi bawahannya, (g) melakukan pemberdayaan terhadap potensi bawahan, (h) melakukan proses pengembangan untuk terus berinovasi dan berkreasi, (i) terwujudnya budaya kerja yang baik, dan (j)terciptanya iklim kerja yang kondusif.

Pemimpin yang transformasional merupakan pemimpin yang mampu meningkatkan kebutuhan, memotivasi bawahan, dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individu, grup, maupun organisasi (Ivana, 1998:49). Kepala sekolah dengan model kepemimpinan transformasional secara konsep lebih dipahami sebagai model kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan ide-ide cemerlang bagi seluruh guru dan karyawan/staf sebagai *teamwork* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, memberikan kesempatan pada bawahannya yaitu para guru dan staf untuk mampu memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses pengelolaan pendidikan, dan mengembangkan kapasitas serta kemampuan kepemimpinannya melalui berbagai pelatihan dan pendampingan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan pemimpin yang berhasil menggerakkan

teamwork melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *individualized consideration*, dan *intelectual stimulation*. *Idealized influence* merupakan sikap kepala sekolah yang mampu memberikan wawasan terkait visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan hasil kinerja, dan mampu menegakkan moral sehingga menimbulkan rasa hormat serta percaya bagi bawahan. Hal ini kemudian akan menjadikan kerjasama yang baik sebagai *teamwork* antara kepala sekolah, guru, serta karyawan dalam mencapai keberhasilan pendidikan.

Inspirational motivation sebagai sikap kepala sekolah yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan motivasi serta mendorong kebaikan bagi bawahannya sebagai *teamwork* dalam mencapai tujuan pendidikan. Kemudian *individualized consideration* merupakan sikap pemimpin yang memberikan perhatian khusus, dukungan, serta menumbuhkan semangat berprestasi sebagai bentuk pertumbuhan bagi anggotanya. Kepedulian yang diberikan tersebut akan memberikan dampak yang positif untuk menggerakkan *teamwork* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan perannya. Sehingga apa yang menjadi tujuan bersama yaitu dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas pendidikan akan lebih mudah dicapai.

Berikutnya sebagai karaktersitik kepemimpinan transformasional yang terakhir adalah *intelectual stimulation* sebagai proses meningkatkan pemahaman serta merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan dan tantangan-tantangan yang harus diihadapi. Perubahan zaman yang terjadi menuntut kepala

sekolah untuk semakin kreatif dan inovatif dalam menciptakan strategi-strategi yang cermat dan tepat agar keberhasilan pendidikan terus dapat dicapai dan ditingkatkan.

Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Sebab, esensi dari transformasi adalah mengubah potensi yang ada menjadi energy nyata, dengan demikian kepala sekolah yang melakukan transformatif artinya mampu mengubah lembaga pendidikannya/sekolah menjadi energi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan model kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, bangga, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan target yang telah ditentukan bersama bahkan bisa melebihinya. Sehingga dengan begitu akan dapat meningkatkan kesadaran bagi para bawahannya dalam hal ini adalah guru dan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

C. Strategi *Transformasional Leadership* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kecerdasan dan keterampilan dalam berfikir dan bersikap, sehingga akan membentuk kecakapan dalam menjalani kehidupan (*life skill*). Peningkatan mutu pendidikan yang ada pada saat ini menuntut adanya kemampuan *leader* pendidikan tinggi agar dapat menemukan kerangka kerja yang muncul dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri yang diperkirakan dapat menopang mutu dan kinerja lembaga pendidikan yang

menjadi tanggung jawabnya dengan baik (Mutohar dan Jani, 2020).

Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah sebagai *leader* dan *manajer* harus mampu merumuskan strategi-strategi yang tepat dan cermat dalam mentransformasikan pengelolaan pendidikan kearah yang semakin lebih baik. Tentunya dalam menyusun strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan harus didasarkan pada pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, serta didasarkan pada hasil analisis kondisi lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan. Langkah tersebut menjadi hal penting yang tidak bisa ditinggalkan untuk bisa merumuskan strategi-strategi pilihan dalam upaya menciptakan dan meningkatkan mutu pendidikan. Tentunya pelaksanaan strategi tersebut harus dibarengi dengan model kepemimpinan yang bisa mengarahkan melalui pembinaan dan pemberian motivasi pada guru dan karyawan sebagai *teamwork* dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah harus memiliki karaktersitik pribadi yang bisa mempengaruhi bawahannya sebagai tim kerja agar tercipta budaya kerja yang solid dan kondusif sehingga tujuan bersama dalam mencapai mutu pendidikan akan mudah dicapai. Kepala sekolah harus mampu bekerja sama dengan seluruh civitas akademik dan membentuk tim work yang dapat bekerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan (Mutohar, 2017). Kepla sekolah harus mempunyai kerpibadian yang kuat dan pantang menyerah. Karaktersitik kepribadian tersebut antara lain: sebagai pembaru, mendorong kinerja bawahannya, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberikan teladan yang baik,

memberdayakan bawahannya, dan meningkatkan kemampuan secara kontinu (Danim, 2009:62). Sementara menurut Luthans (2006: 686), sikap kepala sekolah yang yang berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional antara lain: (a) mengidentifikasikan dirinya sebagai agem perubahan, (b) bersifat pemberani, (c) memiliki sikap percaya terhadap orang lain, (d) bertindak atas dasar sistem nilai, (e) meningkatkan kemampuan secara kontinu, (f) memiliki kemampuan dalam menghadapi kondisi yang rumit, dan (g) memiliki visi kedepan/visioner. Karakteristik tersebut akan menunjukkan kualitas kepala sekolah sehingga mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya sebagai teladan dalam membentuk budaya yang kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Model kepemimpinan transformasional sangat potensial untuk membawa perkembangan pendidikan kearah yang lebih baik. Peran kepala sekolah bukan lagi seperti pemimpin yang sepenuhnya menggunakan kekuasaan untuk memerintah bawahannya, melainkan kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus partner yang bisa saling meningkatkan motivasi kinerja. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kepemimpinan visioner yang memiliki pandangan jauh kedepan terkait apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, bertindak sebagai agen perubahan dalam mengelola pendidikan kearah yang lebih baik, memiliki sikap percaya diri dalam menggerakkan lembaga pendidikan menuju kualitas yang lebih baik, berjiwa kharismatik yang bisa menumbuhkan semangat kerja, optimisme dan teladan bawahannya dalam menjalankan tugasnya, membangkitkan inspiransi dan memberikan rangsangan intelektual kepada bawahannya sehingga mereka akan dapat melakukan hal-hal

yang terbaik guna mencapai mutu pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan tradisi bekerja sesuai dengan target yang diharapkan, merubah sikap bekerja menunggu perintah atasan menjadi bekerja dengan penuh kesadaran sesuai dengan tanggung jawabnya, menciptakan kecenderungan bekerja secara professional, membentuk pola kerja yang efektif dan efisien, membentuk kecenderungan untuk merespon masa depan, menciptakan semangat dalam bekerja, dan menumbuhkan pola hidup yang produktif.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih mengutamakan pemberian kesempatan serta mendorong komponen yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar nilai bukan sebagai paksaan dari pimpinan, dengan demikian mereka akan dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses pengelolaan pendidikan untuk mencapai dan meningkatkan mutu pendidikan.

Daftar Pustaka

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994) Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bass, B. M. (1998) Transformational leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Danim, Sudarwan. (2020). Prosedur Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ, EQ) perilaku, Motivasional, dan Mitos. Bandung: Alfabeta.

F. Neuschel, Richard. (2005). Management by System. McGrawHill: New York.

Harbani, P. (2008). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta.

Ivana, Simic. (1998). Transformational Leadership The Key To Succesful Management Of Transformational Organizational Changes. University Of Nis The Scientific Journal Facta Universitatis Series, Economics And Organization, Vol.1, No. 6.

Lawler, J. (2007). Leadership in social work: A Case of Caveat Emptor?. British Journal of Social Work.

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mutohar, P.M. (2013). Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P.M. (2017). Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.

Mutohar, P.M. & Jani. (2020). Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja. Tulungagung: CV. Cahaya Abadi

Yukl, Gary. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi, terj. Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.

Dr. Yusnia Binti Kholifah, M.Ag., lahir di Magetan, Tanggal 30 Maret 1991. Tempat tinggal di desa Widorokandang RT/RW 1/3 Kecamatan Sidorejo Kabupaten Magetan. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 UNWAHA Jombang, S-2 UNDAR Jombang, dan S3 Program Stud Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Tulungagung. Karya Ilmiah yang telah dibuat adalah: (1) Peranan Ajaran Tasawuf Dalam Penataan Dan Pembinaan Hati (Kajian Terhadap Kitab Al-Hikam Ibn Atho'illah As Sakandari Oleh KH. Moch. Jamaluddin Ahmad), (2) Membangun Jiwa Inner Beauty Melalui Pendidikan Pesantren, (3) Konsep Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Profetik Prespektif Muhammad 'Athiyyah Al-Abrasyi, (4) Hakikat Pendidik Perspektif Filsafat Pendidikan Islam, dll. (5) Manajemen Konflik Prespektif Pendidikan Islam. Pada saat tercatat sebagai Dosen di STAI Ma'arif Kendal Ngawi.

VISIONARY LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Dr. Elvi Rahmi, M.Ag

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dicapai dan diperhatikan, sebab pendidikan akan menjadi sia-sia bila memiliki mutu proses dan lulusan yang rendah. Pendidikan yang bermutu harus diwujudkan dalam rangka untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan di era global yang terjadi pada saat ini. Lembaga pendidikan pada setiap jenjang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama dalam meningkatkan mutu pendidikan agar menjadi lembaga pendidikan yang bermutu sehingga diminati oleh masyarakat dan *stakeholder* pendidikan (Mutohar, 2013).

Pendidikan yang bermutu adalah harapan setiap masyarakat baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional. Masyarakat sebagai pengguna lembaga pendidikan akan merespon secara positif terhadap lembaga pendidikan yang bermutu. Lembaga pendidikan yang bermutu akan lebih diminati oleh masyarakat dan *stakeholder* pendidikan yang lainnya (Mutohar dan Jani, 2020). Pemikiran semacam ini memerlukan paradigma baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi diperlukan penataan program pendidikan mulai dari visi, misi, tujuan, kurikulum dan materi pembelajaran, strategi, metode, manajemen dan kepemimpinan yang berkualitas sehingga diterima dilingkungan masyarakat setempat.

Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan kepribadian yang mandiri dalam masyarakat sampai terbentuk suatu budaya yang bagus. Untuk itu, sekolah harus mempunyai produk baru sehingga bisa ditawarkan pada masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu memikirkan dan memiliki inisiatif untuk semakin meningkatkan kepercayaan masyarakat, karena pendidikan merupakan proses pelaksanaan pembelajaran yang saling mempengaruhi dan berkelanjutan.

Setiap lembaga untuk menghadapi tantangan dari masyarakat harus mengubah strategi yang berorientasi pada bagaimana meningkatkan mutu pendidikan, hal ini sudah menjadi komitmen pada setiap lembaga yang harus diwujudkan secara nyata. Salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas lulusan yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing dalam dunia pendidikan tentunya lahir

dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai tonggak peradaban.

Sekolah yang bermutu adalah sekolah efektif yang mampu mencapai tujuan sekolah. Efektivitas sekolah akan terwujud dengan baik jika kepala sekolah memiliki keterampilan manajerial yang baik untuk melakukan pengawasan pembelajaran, menciptakan budaya sekolah yang kuat, dan meningkatkan kinerja guru secara efektif (Mutohar dan Trisnantari, 2020). Kondisi ini akan terwujud dengan baik, apabila di sekolah mempunyai pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh civitas akademik dalam mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan yang mampu menciptakan kinerja dan budaya akademik dalam mencapai visi dan misi lembaga serta mampu memenuhi harapan masyarakat dan pemangku kepentingan pendidikan (Mutohar, Trisnantar, dan Jani, 2020).

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang mampu menggerakkan organisasi kearah impian bersama dalam menghadapi perubahan yang membutuhkan visi kearah yang lebih jelas dan menjalankan kepemimpinan secara efektif (Goleman 2004, 65). Adanya kepemimpinan visioner ini maka lembaga pendidikan mampu mengedepankan visi yang dimilikinya untuk kemajuan lembaga tidak hanya saat ini namun juga dimasa yang akan datang sesuai dengan arus globalisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil peneliti Mutohar, Trisnantari, dan Jani (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner adalah kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lembaga pendidikan di era global.

Kepemimpinan visioner diharapkan mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin muncul, untuk

mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang lebih baik (Robbins 1996: 375). Pada masa new normal pasca adanya pandemic covid 19 saat ini maka pemimpin visioner harus mampu mengantisipasi dan melakukan perubahan agar pelaksanaan pendidikan bisa terlaksana dengan baik dan tetap mempertahankan mutu pendidikan.

B. Visionary Leadership Kepala Sekolah

Leadership berkaitan dengan proses yang dilakukan sesorang untuk mengajak orang lain guna membimbing, membuat struktur serta menfasilitasi aktifitas dan hubungannya dengan organisasi (Yukl 2015, 3). Konsep ini membawa organisasi dalam bentuk keterpaduan hubungan antara atasan dan bawahan sebagai bentuk kesadaran bersama untuk mencapai keinginan yang terformulasi dalam suatu tujuan organisasi (Setiawan dan Muhits 2013: 16). Sedangkan kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk memotivasi individu mencapai beberapa tujuan (Bertocci, 2009: 6).

Kepemimpinan visioner muncul sebagai karakteristik unggul dari kepala sekolah unggul (Hidayah, 2016: 31). Kepemimpinan visioner yang dimiliki kepala sekolah dilingkungan lembaga pendidikan sesuai dengan tuntutan "*School Basic Management*" yaitu kepemimpinan yang difokuskan kepada tantangan masa depan sebagai agent perubahan (*agent of change*) yang unggul sebagai penentu arah organisasi tentang perioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya kearah profesionalisme kerja yang diharapkan (Engkoswara 2012: 195).

Peran seorang pemimpin tentu harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang bagus agar lembaga organisasi dapat berjalan secara dinamis terutama ketika terjadi perubahan lingkungan organisasi yang dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, diperlukan strategi dan kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin supaya manajemen perubahan tetap berpegang pada prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif.

Visionary leadership dalam pandangan Islam merupakan kepemimpinan yang harus memiliki pandangan dan wawasan ke depan, gaya kepemimpinan seperti ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah SAW yang memiliki prinsip serta wawasan kedepan (*future outlook*) bahkan gagasan pemikiran beliau jauh melampaui zamannya, sebagai bentuk kepemimpinan keteladanan, uswatun hasanah (*leadership by example*) yaitu kepemimpinan yang terpadu dalam tiga komponen mutlak yang dibutukan oleh para pemimpin yaitu *vision* (pandangan), *value* (nilai) dan *vitality* (kekuatan) (Tasmara 2002: 103).

Kepemimpinan visioner ini mampu menciptakan, merumuskan serta mengimplementasikan pemikiran ideal yang dimiliki oleh pemimpin sebagai hasil interaksi social diantara anggota organisasi dan stakeholder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan. Oleh sebab itu, untuk menjadi pemimpin visioner maka harus memiliki langkah-langkah berikut ini:

a. Memahami konsep visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi sebagai kekuatan bagi perubahan untuk menciptakan budaya

dan prilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. *Visionary leadership* ini harus dimiliki seorang pemimpin untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.

b. Memahami karakteristik dan unsur visi sebagai berikut: (1) memperjelas arah dan tujuan, (2) mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar *of excellent*, (3) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, (4) menciptakan makna bagi anggota organisasi, (5) merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi, (6) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi bagi organisasi, (7) kontekstual dalam arti mempertahankan hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasinya.
c. Memahami tujuan visi. Visi yang baik memiliki tujuan utama yaitu: (1) memperjelas arah perubahan kebijakan organisasi, (2) memotivasi karyawan untuk bertindak kearah yang lebih baik, (3) membantu proses dalam mengkoordinasikan tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda (Engkoswara, 2012: 195).

Langkah-langkah menjadi visionary leadership yaitu bahwa visi yang ada harus bagus sehingga sesuai dan sepadan dengan perkembangan arus globalisasi. Karena visi dalam kontek ini merupakan atribut utama bagi seorang pemimpin yang bertugas dan bertanggung jawab untuk melahirkan dan mengembangkan visi sesuai dengan tuntutan yang dihadapi organisasi. Kepala sekolah sebagai penggerak dalam menangani perubahan serta pelaksana

manajemen, maka dari itu keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai symbol ada atau tidaknya masalah. Tetapi keberadaannya memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah.

C. *Visionary Leadership* Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus mampu membawa lembaga pendidikan ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah mempercayai lembaga tersebut.

Menurut Nanus, konsep yang harus dimiliki kepemimpinan visioner harus memiliki kompetensi sebagai berikut, yaitu: (a) seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan atasan dan bawahan lainnya dalam suatu organisasi, (b) seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan beraksi secara tepat dan cepat atas segala ancaman dan peluang yang ada, (c) seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktik dan prosedur organisasi, (d) seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan (Supardi, 2015: 70).

Peran seorang pemimpin tentu harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang bagus agar lembaga pendidikan dapat berjalan secara dinamis terutama ketika terjadi perubahan lingkungan yang dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, strategi dan kompetensi yang dimiliki seorang pemimpin tetap berpegang pada prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif. Lembaga pendidikan sebagai sebuah sistem harus terus menyesuaikan diri, bertransformasi, dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik agar gerak dan laju secara berkelanjutan. Adanya perubahan pada dasarnya membuat sesuatu menjadi lain. Dalam hal ini membuat sesuatu menjadi lain diartikan kearah positif dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Kepemimpinan visioner merupakan syarat kepemimpinan dimasa sekarang, dimana organisasi harus menampilkan kekuatan dan ciri khas budayanya menuju kualitas pendidikan yang diharapkan (Engkoswara, 2012: 195). Terbentuknya visi dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan dan kecerdasan intelektual yang dimiliki sehingga dapat membentuk pola fikir (*mindset*) tertentu, karena visi merupakan peluru bagi pemimpin visioner untuk menentukan masa depan organisasi ketika diimplementasikan secara komprehenshif.

Mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif dan bermutu tinggi memang tidak semudah membalik telapak tangan. Pelaksanaan ini tentu ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Oleh sebab itu, persoalan manajemen SDM menduduki posisi yang strategis dalam upaya menghasilkan

mutu pendidikan yang baik. Disamping itu, juga diperlukan semangat dan kreativitas yang tinggi dalam menciptakan mutu pendidikan tersebut. Kepemimpinan visioner harus mampu mengelola lembaga pendidikan secara terus menerus agar impian lembaga dapat diwujudkan. Visioner dapat memberikan inspirasi, menggugah emosi dalam membangkitkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan.

Indicator yang dijadikan sebagai tolak ukur mutu lembaga pendidikan mengacu kepada prestasi yang dicapai sekolah pada kurun waktu tertentu. Prestasi ini dapat berupa prestasi akademik dan prestasi non akademik. Atau bahkan prestasi sekolah yang dicapai dapat berupa kondisi yang tidak dapat diperkirakan (*intangible*) seperti suasana keakraban, disiplin dan saling menghormati antar sesame dilingkungan lembaga pendidikan. Standar mutu pendidikan yang tertuang dalam Permendiknas No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Visionary ledearship mampu melakukan perubahan untuk menggerakkan semua SDM yang berada dilingkungan sekolah, serta berbagi ide, inovasi dan mampu memberikan motivasi. Hal ini tentu menjadi inspirasi bagi seluruh SDM untuk ikut terlibat membentuk iklim sekolah yang kondusif. Kepala sekolah yang memiliki visi jauh ke depan harus mampu memberikan petunjuk serta pegawasan, dalam meningkatkan kemampuan SDM. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap bawahannya, visi

dan misi sekolah, kemempuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* tercermin dalam sifat-sifat jujur, amanah, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko, dan keputusan, memiliki kepribadian yang kuat, Memahami semua personalnya yang memiliki kondisi yang berbeda dilingkungan lembaga pendidikan sehingga tercipta lembaga pendidikan yang bermutu dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Daftar Pustaka

Bahar Agus Setiawan, and Abd. Muhits. 2013. *Transformasional Ledearship*. Jakarta: Rajawali Pers.

Danil Goleman. 2004. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

David l Bertocci. 2009. *Leadership In Organizations There Is a Difference Between Leaders And Managers*. America: Univercity Press of America.

Engkoswara, Aan Komariah. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Gary Yuki. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Nurul Hidayah. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P.M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Mutohar, P.M. & Jani. (2020). *Mutu dan Daya Saing Pendidikan Tinggi: Tinjauan Kepemimpinan, Layanan, Budaya Akademik, dan Kinerja*. Tulungagung: CV. Cahaya Abadi

Mutohar, P.M., Trisnantar, H.E., & Jani. (2020). Contribution of Visionary Leadership, Lecturer Performance, and Academic Culture to the Competitiveness of Islamic Higher Education in Indonesia. *Journal of Advances in Education and Philosophy*. Feb 2020; 4(2): 29-45

Mutohar, P. M., & Trisnantari, H. E. (2020). The Effectiveness of Madrasah: Analysis of Managerial Skills, Learning Supervision, School Culture, and Teachers' Performance. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, *8*(3), 21-47.

Stephen. P, Robbins. 1996. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications*. Prentice hlml International: Upper Sadle River New Jersey.

Supardi. 2015. *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.

Dr. Elvi Rahmi, M.Ag. telah menempuh pendidikan di SDN 61 Simpang Kubu Pasaman, MTsS dan MAS Darul Ulum Mudik Tampang Pasaman, S-1 STIT Diniyyah Puteri Padang Panjang, S-2 IAIN Imam Bonjol Padang, Sekarang Menempuh Program Doktor IAIN Tulungagung-Jatim. Aktivitas sehari-hari sebagai dosen di STIT Ahlussunnah Bukittinggi. Karya ilmiah yang telah ditulis adalah: (1) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan pendidikan karakter santriwati MA KMI Diniyyah puteri Padang Panjang, Jurnal El-Rusyd, 2015, (2) Efektifitas metode kibar dalam pembelajaran Al-Qur'an pada taman pendidikan Al-Qur'an, Jurnal El-Rusyd, 2016, (3) *The effect of teacher profesionalism on student study result* (fiqih teacher of 7th class MTs DMP), Jurnal Diniyyah, 2016, (4) Analisis program kerja pemerintah daerah dalam mengatasi masalah LGBT di Kota Bukittinggi, e-jurnal El-Rusyd, 2017, (5) Ledearship-Manajerialship Dalam Pendidikan Islam, e-jurnal Tadris Pendidikan Islam STAIN Pamekasan, 2018, (6) Eksistensi Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam, e-Jurnal Pena Islam IAI Uluwiyyah Mojokerto, 2018, (7) Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Profetik, e-jurnal El-Rusyd, 2019, (8) Modul Metodologi Pengajaran Al-Qur'an Hadis penerbit Dephublish Yogyakarta 2019.

KREATIVITAS DAN INOVASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Endang Yusro

A. Pendahuluan

Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 pada Bab I, Pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Ada perbedaan makna pendidikan antara teori dan praktek. Secara teori pendidikan adalah pengetahuan tentang makna dan bagaimana semestinya pendidikan itu dilaksanakan, sedangkan prakteknya adalah tentang pelaksanaan pendidikan secara konkrit. Namun demikian antara teori dan praktek itu tidak bisa dipisahkan. Bagi yang berkecimpung di bidang pendidikan sebaiknya menguasai kedua hal tersebut.

Kepala sekolah mesti memiliki kepribadian yang baik dalam mengelola tatanan pendidikan. Sejalan dengan ini, Ki

Hadjar Dewantara mengatakan bahwa pendidikan adalah pembudayaan buah budi manusia yang beradab dan buah perjuangan manusia terhadap dua kekuatan yang selalu mengelilingi hidup manusia yaitu kodrat alam dan zaman atau masyarakat. Hal ini mengandung arti pendidikan itu sifatnya hakiki bagi manusia sepanjang peradabannya seiring perubahan zaman dan berkaitan dengan usaha manusia untuk memerdekakan lahir dan batin sehingga manusia tidak bergantung kepada orang lain akan tetapi bersandar atas kekuatan sendiri. Tujuan K13 sebagaimana konsep tujuan pendidikan yang digagas Ki Hadjar Dewantara yaitu meliputi penilaian beberapa aspek, diantaranya: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Sebagai pucuk kepemimpinan dalam dunia pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk bisa menjalankan roda kepemimpinannya.

Feldmon (1983) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya. Sementara kepemimpinan dalam Islam dapat dilihat pada sikap dan perilaku Rasulullah S.a.w. dalam keseharian bersama keluarga dan para pengikutnya. Kepemimpinan Rasulullah S.a.w. tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual dn masyarakat. Prinsip kepemimpinannya adalah keteladanan. Substansi kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan sebuah amanat yang harus diberikan kepada orang yang benar-benar "ahli", berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang jelas dan benar serta adil, jujur dan bermoral baik. Inilah beberapa kriteria yang Islam tawarkan dalam memilih seorang pemimpin yang sejatinya dapat membawa

masyarakat kepada kehidupan yang lebih baik, harmonis, dinamis, makmur, sejahtera dan tentram.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena dialah yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan, sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Dalam hal ini Townsend (dalam Arifin, 1998) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai andil yang sangat besar dalam menjalankan kegiatan di sekolah. Kepala sekolah yang efektif merupakan pemimpin yang kuat dengan harapan yang tinggi tetapi tetap realistik terhadap situasi dan kondisi di sekolahnya. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat menentukan dalam menunjang keberhasilan suatu sekolah menuju sekolah yang efektif.

Pendapat lain mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan (Wahjosumidjo, 2002). Di samping itu, kepala sekolah juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf, dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Namun demikian tidak hanya etos kerja dan produktivitas kepala sekolah saja yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Bagaimana kreativitas dan inovasi seorang kepala sekolah juga merupakan permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan Negeri ini. Untuk itu, tulisan ini akan mengangkat peran kepala sekolah

dalam meningkatkan mutu pendidikan dari segi kreativitas dan inovasi.

B. Kreativitas dan Inovasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Mengawali bagian ini, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen GTK Kemendikbud), melalui Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Supriano mengungkapkan kepala sekolah yang memiliki kreativitas dan inovasi bagus, bisa membuat sekolah yang dipimpinnya menjadi bagus pula. Oleh karena itulah Kemendikbud juga fokus pada reformasi manajemen sekolah. Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan beberapa definisi berkaitan dengan sub judul di atas.

Inovasi dan kreativitas memiliki makna yang cukup dekat dan tidak sedikit yang mendefinisikan keduanya sama saja, padahal proses dan jenis keduanya memiliki perbedaan. Keduanya berbeda wilayah domain yang sama, tetapi memiliki batasan yang tegas. Kreativitas merupakan langkah pertama menuju inovasi yang terdiri atas berbagai tahap. Kreativitas berkaitan dengan produksi kebaruan dan ide yang bermanfaat sedangkan inovasi berkaitan dengan produksi atau adopsi ide yang bermanfaat dan implementasinya. Untuk lebih jelasnya kita lihat definisi masing-masing.

Kreativitas adalah hasil pemikiran seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Sementara inovasi adalah proses mengubah pemikiran menjadi nyata. Singkatnya kreativitas adalah upaya untuk menciptakan sesuatu hal yang baru sementara

inovasi adalah cara mengubah atau memperbaharui sesuatu yang sudah ada untuk menemukan/ mendapatkan mutu dan kualitas yang lebih tinggi. Menurut Gde Raka (2001), Inovasi adalah memikirkan dan melakukan sesuatu yang baru untuk menambah atau menciptakan nilai-nilai manfaat (sosial/ekonomi).

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan yang menjadi sarana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai top manajer memiliki peranan penting pada sebuah lembaga pendidikan. Berjalan tidaknya program pendidikan bergantung kepada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah mesti mampu menguasai tugas-tugasnya dengan baik, bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, mengatur proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan masyarakat. Wewenangnya adalah menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Selain itu, bahwa kepala sekolah juga harus kreatif dan mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan sekolah.

Kreativitas dan Inovasi kepala sekolah sangat diperlukan dalam sebuah lembaga pendidikan, baik itu untuk perubahan sekolah itu sendiri maupun seluruh komponen yang ada di dalamnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Komponen yang harus diberikan inovasi yaitu semangat para guru dalam menjalankan tugasnya. Kreativitas kepala sekolah dalam

rangka meningkatkan mutu pendidikan memiliki beberapa sifat sebagaimana Campbell dalam Mangunhardjana (1986) adalah: *Pertama*, baru atau novel, yang berarti inovatif, belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh dan mengejutkan.

Kedua, berguna atau useful, maksudnya lebih enak, praktis, mempermudah, mendorong, mengembangkan, mendidik, memecahkan masalah, mengurangi hambatan, mengatasi kesulitan, mendatangkan hasil yang baik. Dan *ketiga*, dapat dimengerti atau *understandable*, yaitu hasil yang sama dapat dipahami dan dapat dibuat di lain waktu, atau sebaliknya peristiwa-peristiwa yang terjadi begitu saja, tak dapat dimengerti, tak dapat diramalkan dan tak dapat diulangi.

Di samping ketiga sifat yang merupakan faktor internal, ada juga beberapa faktor eksternal dari kreativitas dan inovasi seorang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, meskipun tidak secara langsung bersentuhan dengan target pendidikan. Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pemberdayaan KKG dan MGMP mesti dapat digunakan sebagai wahana yang efektif untuk dapat meningkatkan kompetensi guru di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Bentuk kreativitas dan inovasi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan berikutnya adalah menciptakan lingkungan sekolah yang sehat, misalnya membuat kantin sekolah yang higienis dengan jenis makanan yang bergizi. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, rindang, dan indah. Program 7K perlu digalakkan lagi, bukan hanya secara seremonial belaka, tetapi harus menyentuh perubahan kebiasaan para penghuninya.

Pemasangan papan bertuliskan Lingkungan Bebas Rokok, merupakan satu gebrakan yang dapat dilakukan. Kemudian Buanglah Sampah pada Tempatnya", atau "Cuci Tangan sebelum Makan", dan lain-lain diharapkan dapat mengisi nurani para siswa. Kemudian mengadakan lomba kebersihan dan keindahan kelas pada saat momen-momen tertentu. Misalnya, peringatan hari besar nasional dan hari besar keagamaan, atau peringatan hari ulang tahun sekolah. Kreativitas dan inovasi kepala sekolah berikutnya adalah program pembinaan olahraga secara terorganisasi yang disebut dengan *"Talent* Scouting" Di samping olahraga rekreasi, pencatatan secara rutin rekor olahraga prestasi harus tersedia di sekolah. Sekolah harus memiliki catatan, nama-nama siswa dengan rekor tertingginya dalam cabang olahraga tertentu. Dengan catatan ini, jika ada kegiatan pertandingan olahraga, maka sekolah tinggal memilih mereka untuk dapat mengikuti ajang pertandingan olahraga yang akan diikuti. Pencatatan prestasi olahraga tersebut dapat dilakukan pada awal tahun pelajaran atau pada saat usai ulangan semester pertama menjelang libur sekolah. Dengan demikian, sekolah dapat menjadi tempat pembibitan olahraga dan seni yang pertama dan utama.

Selanjutnya *Science-Tech Club*. Sama dengan *talent scouting* dalam bidang olahraga, sekolah juga harus melakukannya untuk bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebenarnya para guru telah memiliki pengetahuan dan keterampilan praktis dalam penelitian sederhana. Namun banyak di antaranya kurang begitu yakin bahwa anak-anak mampu melakukannya. Padahal objek penelitian sederhana bagi anak-anak terbentang luas di sekolah dan lingkungannya. Berikutnya, kepala sekolah yang kreatif dan inovatif akan membuat kebun sekolah dan

menanam sejuta pohon. Jika ada sedikit lahan di depan sekolah, maka sekolah juga dapat membuat taman sederhana untuk menanam tanaman hias atau tanaman bunga, agar sekolah tidak terasa gersang. Jika di lingkungan sekolah ada lahan tidur yang tidak dimanfaatkan oleh yang empunya, sekolah dapat meminjamnya untuk dijadikan kebun sekolah tempat praktik anak-anak menanam berbagai jenis tanaman. Selain itu, sekolah juga dapat membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan program penanaman satu juta pohon.

Terakhir, langkah yang ditempuh kepala sekolah kreatif dan inovatif adalah *The First Day Festival*, yaitu festival pada hari pertama masuk sekolah. Program yang melibatkan orang tua dan masyarakat sekitar ini mendapat respon positif, orang tua dan masyarakat tidak lagi merasa sebagai klien, tetapi sebagai pemangku kepentingan yang memiliki tanggung jawab yang sama besar dengan pihak kepala sekolah dan para guru di sekolah. Orangtua dan masyarakat menjadi lebih memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa. Dampak pengiringnya, orang tua dan masyarakat menjadi lebih antusias dalam ikut serta memberikan dukungan dan bantuan terhadap pelaksanaan program-program inovatif sekolah.

Demikian peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan ditinjau dari sudut pandang kreativitas dan inovatif. Tentu masih banyak lagi program-program kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan program sekolah berwawasan imtaq, sekolah aman dan nyaman, sekolah ramah anak. Begitupun penerapan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan

(PAKEM) dan *contextual teaching and learning* (CTL) kini menjadi program kreatif dan inovatif kepala sekolah favorit.

Daftar Pustaka

Deni, Darmawan. 2012. *Inovasi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Iswaloyo. (2014). Proses Inovasi, Diakses pada tanggal 19 Juli 2018 dari situs http://file.upi.edu/Direktori/Dual-Modes/Inovasi_Pendidikan/Modul_2Proses_Inovasi_Pendidikan.pdf)

Karwati, Euis, dk. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.

Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Undang-undang Himpunan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI. 2005. *Tentang Kepala Sekolah*, Jakarta: Sinar Grafika.

Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Perseda

http://masdik.com/185/artikel/festival-hari-pertama-masuk-sekolah-mestinya-daerah-provinsi-meniru. Diakses 4/7/2020 Jam 11:37

Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. 2010. *Visionary leadership menuju sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Munandar, Utami. 2002. *Kreativitas dan keterbakatan: strategi mewujudkan potensi kreatif dan bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rahman (at all). 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidika*n. Jatinangor: Alqaprint.

Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Semiawan, Conny R. 1998. *Kreativitas*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi, Dedi. 2000. *Kreativitas, Kebudayaan*, *dan Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta.

Syafaruddin dkk. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.

ENDANG YUSRO dilahirkan di Serang pada tanggal 01 Maret 1975. Alamat tempat tinggal pada saat ini di Jl. K.H. Jamhari Gg. H. Tb. Hutbi No. 16 RT. 01/005 Lingk. Kaloran Masjid, Kel. Lontar Baru, Kec. Serang, Kota Serang-Banten 42115. Aktivitas sehari-hari sebagai Dosen STIT Serang, Kepala Sekolah SMAIT Bait Et-Tauhied, Pengurus ICMI Orwil Banten. Komunikasi bisa dilaksanakan melalui Contact Person +62818818685

MUTU PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN

Oleh Zaedun Na'im, M.Pd.I

A. Pendahuluan

Kehidupan suatu organiasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Meskipun peran seorang pemimpin sangat menentukan pemimpin tidak dapat bekerja sendiri tanpa dukungan dari bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi (Marno dan Supriyanto, 2008: 30).

Kepimimpinan pada hakikatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen. Kehadiran sekolah atau lembaga pendidikaan dalam melaksanakan apa yang telah direncanakan atau diorganisasi, perlu didukung dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah atau kepala lembaga pendidikan. Kehadiran kepemimpinan kepala

sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah (Burhanudin, dkk 2002: 133). Ini menunjukkan kepemimpinan merupakan posisi yang sangat strategis dan penting dalam mendorong lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Karena yang mampu menggerakkan semua elemen di lembaga pendidikan adalah sosok seorang pemimpin.

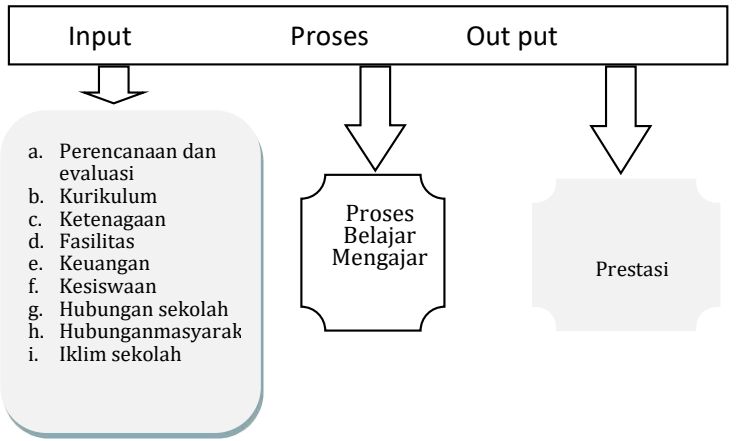
Marno dan Supriyanto (2008) memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, dan memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efesien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran (Marno dan Supriyanto, 2008: 33). Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mewujudkan mutu di lembaga pendidikan. Secara umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil) kerja/upaya baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun yang *intangible* (Zazin, 2011: 54).

Mutu dalam persepsi diukur dengan kepuasan pelanggan atau pengguna, meningkatnya minat, harapan dan kepuasan pelanggan. Dan dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan, misalkan manajer, guru, staf, dan penyelenggara institusi. Sedangkan pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah, dan dunia industri. Jadi, suatu institusi pendidikan disebut bermutu apabila antara pelanggan internal dan eksternal telah terjalin kepuasan atas jasa yang diberikan (Zazin, 2011: 63). Dalam konteks pendidikan,

quality in fact merupakan profil lulusan institusi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tujuan yang berbentuk standar kemampuan dasar atau kualifikasi akademik minimal yang dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan, pada *quality in persepsion*, pendidikan adalah kepuasan dan bertambahnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan pendidikan (Zazin, 2011: 63).

Untuk mengetahui pendidikan yang bermutu perlu dikaji mutu dari segi proses, sebagaimana Popi (2010) produk maupun sisi internal dan kesesuaian. Dari segi proses, mutu pendiidkan berarti kefektifan dan efieensi seluruh faktor yang berperan dalam proses pendidikan. Faktor tersebut antara lain, a) kualitas guru, b) sarana dan prasarana, c) suasana belajar, d) kurikulum yang dilaksanakan, e) pengelolaan sekolah (Zazin, 2011: 63). Secara efisiensi internal, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang tujuan institusi dan kurikulernya dapat tercapai. Sedangkan dilihat dari kesesuaian, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang kemampuan lulusannya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di pasaran dan sesuai dengan kriteria pada pengguna lulusan (Zazin, 2011: 66).

Mutu pendidikan dapat dilihat dari lima macam penilaian yaitu: (1) Prestasi siswa yang dihubungkan dengan norma nasional dan agama dengan menggunakan skala nilai, (2) Prestasi siswa yang berhubungan dengan kemampuan, (3) Kualitas belajar mengajar, (4) kualitas mengajar, dan (5) kinerja sekolah (Zazin, 2011: 67). Skema berikut bisa menjadi gambaran bagaimana dalam pencapaian mutu dalam lembaga pendidikan: (Zazin, 2011: 106).



Karena begitu kompleksnya lembaga pendidikan dalam mencapai mutu lembaga pendidikan antara lain ditandai oleh prestasi siswa di lembaga pendidikan dan diperlukan pengelolaan input secara maksimal. Oleh karenanya, diperlukan pengetahuan pemimpin atau manajer untuk mengetahui bagaimana fungsi kepemimpinan dan manajer agar pencapaian tersebut dapat dilaksanakan secara total sehingga pencapaian tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efesien (Zazin, 2011: 107).

Profil mutu lulusan di sekolah/madrasah merupakan komponen utama yang menunjang mutu lembaga pendidikan. Jadi, prinsip utama agar semua guru mampu bekerja dengan baik mewujudkan mutu lulusan di masing-masing mata pelajaran dengan menerapkan standar adalah dengan adanta target yang jelas dan terukur (Zazin, 2011: 135). Berkenaan mutu pendidikan erat kaitannya dengan kualitas lulusan, maka kualitas lulusan sangat dipengaruhi

oleh profesionalisme guru, karena guru sebagai pelaksana dalam menjalankan proses pembelajaran di kelas. sedangkan profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh kepala sekolah, selaku penangggung jawab seacara keseluruhan di lembaga pendidikan baik menyangkut lulusan peserta didik maupun terkait profesionalisme guru.

Sebagaimana yang diampaikan oleh Abdul Hadis dan Nurhayati dalam bukunya manajemen mutu pendidikan, dinyatakan bahwa profesionalisme guru selain dipengaruhi oleh faktor internal seperti potensi kognitif, afektif dan psikomotorik, juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap profesionalisme dan kepuasan kerja guru yakni faktor layanan supervisi kepala sekolah yang berbasis manajemen mutu terpadu (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 62). Siginifikansi kontribusi layanan supervisi kepala sekolah, khususnya dalam mendukung kegiatan profesional guru dan profesionalisme guru, secara teoritik dikemukakan oleh Marks (1991) yang menyatakan bahwa nilai dari suatu layananan supervisi kepala sekolah terletak kepada perbaikan prosedur profesionalisme guru yang tercermin dalam prestasi siswa atau perkembangan belajar siswa (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 62).

Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan yang menentukan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai top manajer sekolah, harus dapat menerapkan kepemimpinan administratatif yang efektif dalam memberikan layanan supervisi kepada para guru dan personil sekolah lainnya. Dengan kepemimpinan administratif yang efektif, kepala sekolah dapat menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha, dan iklim koperatif dalam

kehidupan organisasi dan dalam memberikan layanan supervisi kepada guru untuk meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan hasil pembelajaran di kelas (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 65). Dalam dunia pendidikan tentunya yang menjadi konsen adalah bagaimana terwujudnya mutu pendidikan yang diharapkan oleh semua pihak tidak terkecuali seorang pemimpin lembaga pendidikan. Sebagai indikatornya adalah pendidikan dilihat sebagai sistem dari sudut masukan, proses, dan keluaran. Pengertian masukan mencakup mutu siswa, mutu guru, dan mutu kurikulum. Dalam arti luas, masukan juga mencakup tujuan, nilai, pengetahuan, dan uang (besarnya). Proses meliputi jalannya belajar mengajar, penerapan teknologi, interaksi antara guru dengan murid, interaksi guru dan murid dengan staf sekolah yang lain seperti konselor, staf administrasi, tenaga medis sekolah, pustakawan, laboran dan sebagainya. Keluaran lembaga pendidikan berupa tamatan dengan kapabiltitas yang dikuasai sebagai buah dari kegiatan belajar (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 70).

Salah satu tolak ukur pendidikan bermutu dari suatu intitusi pendidikan ialah kemampuan institusi pendidikan tersebut untuk melahirkan sumberdaya manusia yang bermutu. Levin dan Rumberger (1989) menyatakan bahwa ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrilisasi dan globalisasi ialah manusia yang memiliki kemampuan prakarsa, kerja sama, kerja tim, pelatihan kesejawatan, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, perencanaan keterampilan belajar dan keterampilan multibudaya (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 71). Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan pengendalian dan penjaminan mutu pendidikan,

perananan layanan supervisi kepada sekolah dalam mengendalikan dan menjamin mutu pembelajaran dan pendidikan di tingkat kelas sangat besar. Melalui layanan supervisi pengajaran dari kepala sekolah, profesinalisme dan kinerja guru dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas. (Abduh Hadis dan Nurhayati, 2010: 72).

Sebagaimana pendapat Degeng (2006) bahwa Melalui supervisi kepala sekolah kepada guru di sekolah, juga diharapkan kinerja professional guru meningkat. Guru yang profesional memiliki kemampuan untuk mengubah suasana belajar mengajar menjadi menggairahkan, dinamis, mengubah intreaksi guru-siswa yang optimal, mengubah penumbuhan keterampilan belajar dan berdaya dalam mengajar. (Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010: 75). Pendidikan yang bermutu di institusi pendiidkan lahir dari layanan supervisi pengajaran yang bermutu pula. Supervisi oleh kepala sekolah kepada guru bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja professional guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta menindaklanjuti hasil evaluasi proses dan hasil pembelajaran untuk peningkatan mutu pembelajaran pada siklus berikutnya (Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010: 81). Oleh karenanya sebagai kepala sekolah harus memiliki kualitas dan kompetensi yang secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu: a) sifat dan keterampilan kepemimpinan, b) kemampuan pemecahan masalah, c) keterampilan sosial, dan d) pengetahuan dan kompetensi profesional.

Secara garis besar kualitas dan kompetensi kepada sekolah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai kepala

sekolah, yaitu: 1) sebagai pendidik, 2) sebagai manajer, 3) sebagai administrator, 4) sebavai supervisor, 5) sebagai pemimpin (leader) dan 6) sebagai inovator (Marno dan Triyo Suprayitno, 2008: 37-38). Seorang pemimpin sebagai supervisor sebagaimana diuaraikan diatas sangat membantu dalam meningkatkan profesionalisme guru dan berpengaruh pada mutu pendidikan yang dijalankan oleh seorang guru. Adapun kinerja seorang pemimpin sebagai supervisor adalah (a) kemampuan menyusun program supervisi pendidikan di lembaganya dan dapat melaksanakan dengan baik. Melaksanakan supervisi kelas secara berkala baik supervisi akademis maupun supervisi klinis, (b) kemampuan memanfaatkan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan, (c) kemampuan memanfaatkan kinerja guru/karyawan untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan (Marno dan Triyo Suprayitno, 2008: 38). Hal ini menunjukkan mutu pendidikan itu bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui guru dan tentunya tidka lepas dari arahan dan bimbingan dari seorang kepala sekolah.

Kegiatan kontrol mutu dan penjaminan mutu terhadapa kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dikelas oleh kepala sekolah merupakan bentuk manifestasi manajemen mutu terpadu yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Jadi peran layanan supervisi kepala sekolah ialah meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas, melalui kontrol mutu dna penjaminan mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas berbasis manajemen mutu terpadu oleh kepala sekolah dan guru itu sendiri (Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010: 76). Dan mutu pendidikan di suatu institusi pendidikan, harus merujuk kedelapan standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, proses, kompetensi

lulusan, kompetensi pendidik, dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PPRI, nomor 19 tahun 2005 dalam Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010: 76). Dan kesemua standar nasional pendidikan yang berjumlah delapan itu ketika ingin dicapai di lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kebijakan dan pengambilan keputusan dari seorang kepala sekolah. Karena kepala sekolah memiliki peran dan wewenang dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut demi tercapainya mutu pendidikan yang diharapkan semua elemen yang ada disekolah yang dipimpinnya.

Daftar Pustaka

Burhanuddin, dkk. 2002 Manajemen pendidikan: wacana, proses dan aplikasinya di sekolah (Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang)

Hadis, Abdul dan Nurhayati B. 2010. Manajemen Mutu pendidikan (Bandung: Alfabeta)

Marno dan Triyo Supriyatno. 2008. Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam (Bandung: PT Refika Aditama)

Zazin, Nur 2011. Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media)

Zaedun Na'im, M.Pd.I. adalah dosen di STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang. Selain sebagai dosen juga diberikan amanah sebagai Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan sebagai editor in chief Jurnal EVALUASI (Sinta3) dan jurnal LEADERSHIP program studi manajemen pendidikan Islam. Selain aktif mengajar di STAI Ma'had Aly Al-Hikam, juga sebagai pendidik di pesantren mahasiswa Al-Hikam Malang. Email: zaedunnaim82@gmail.com HP: 082330512288.

GAYA KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Dr. Nurhamzah, M.Ag

A. Pendahuluan

Pendidikan bermutu merupakan suatu keharusan. Karena pendidikan adalah garda terdepan dalam menentukan kemajuan peradaban suatu bangsa. Setidaknya ada tiga alasan, kenapa pendidikan kita harus bermutu, antara lain karena: (1) Amanat undang-undang; (2) Harapan seluruh masyarakat; dan (3) Garda terdepan dalam mewujudkan peradaban suatu bangsa.

Pertama, pendidikan bermutu adalah amanat undang-undang. Hal ini sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 33 ayat (1), yang berbunyi bahwa setiap warga

negara Indonesia berhak untuk memperoleh pendidikan. Pendidikan yang harus diperoleh masyarakat Indonesia adalah pendidikan yang bermutu (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 41 ayat (3)), tanpa ada diskriminatif (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 11 ayat (1)). Artinya seluruh masyarakat yang berada dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dari Sabang sampai Merauke wajib mendapatkan pendidikan bermutu.

Kedua, pendidikan bermutu adalah harapan seluruh masyarakat. Hampir setiap penerimaan peserta didik baru (PPDB), seluruh orangtua sangat dipastikan akan memasukan anaknya ke lembaga pendidikan yang berkualitas. Dan bahkan ada sebagian dari mereka yang tidak memperdulikan besaran biaya pendidikan. Berapa biaya yang harus dikeluarkan, mereka akan membayar dengan satu alas an, yaitu jaminan kualitas. Artinya ketika lembaga pendidikan memiliki jaminan pendidikan yang berkualitas, para orangtua dipastikan akan memasukan anak mereka ke sana, tanpa berpikir berapa pun biaya yang harus dikeluarkan (Murtadlo, 2016).

Ketiga, pendidikan bermutu merupakan garda terdepan dalam mewujudkan peradaban suatu bangsa. Sebab pendidikan bermutu adalah wadah untuk menciptakan sumberdaya manusia yang unggul dan kompetitif. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Daoed Joesoef (mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan), bahwa pendidikan merupakan ketahanan dan kekuatan suatu bangsa. Dengan pendidikan suatu bangsa akan maju dan kuat, dan dengan pendidikan pula suatu bangsa akan mundur (Wedhaswary, 2011). Bahkan pendidikan

merupakan *human investment* dalam menunjang terhadap peradaban suatu bangsa (K. Anwar, 2014).

Ketiga hal di atas, akan terlaksana dengan baik, ketika kepemimpinan kepala madrasah (kepala madrasah), dapat mengelola dengan efektif dan efisien. Sebab kepala madrasah mempunyai peranan yang strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan (Nurhamzah, 2016; Nurhamzah et al., 2020). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah merupakan penggerak dan ujung tombak terhadap pencapaian mutu pendidikan (Sallis, 2002; Hasibuan, 2012; Perni, 2017). Tanpa kepemimpinan yang baik, maka proses dalam meningkatkan mutu pendidikan pun tidak akan pernah tercapai dengan baik pula. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada korelasi antara mutu madrasah dengan kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas (Shomad & Sunarko, 2016).

Kepemimpinan kepala madrasah, selain berposisi sebagai *leader*, ia juga berposisi sebagai *manager*. Seorang *manager* harus menjadi sumber inspiratif dalam semua kegiatan dan juga penanggung jawab terhadap ketercapaian pembelajaran (*instructional leader*). Artinya bahwa kepala madrasah harus dapat memberdayakan para pendidik dan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada mereka untuk berinovasi dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga harus berposisi sebagai *trigger* dan inspirator supaya saling bekerjasama dan sama-sama kerja dalam satu tim (Sallis, 2002).

Ada dua faktor yang menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah masih belum berkontribusi terhadap mutu madrasah. Hal ini lebih disebabkan oleh,

antara lain: 1) Rendahnya mutu pengelolaan madrasah (Qomar, 2007); dan 2) Para pengelola yang kurang berorientasi kepada profesionalisme (Arifin, 1991). Padalah kepala madrasah posisi strategis sebagai *quality control*, *political power* dan *political will* (*good will*). Artinya ia sebagai pimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap maju mundurnya madrasah. Perilaku positif dan proaktif dapat mendukung terhadap kemajuan madrasah. Akan tetapi sebaliknya, perilaku yang negatif dan kontra produktif, akan menghambat terhadap kemajuan madrasah (Arifin, 1991).

Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah, pada Pasal 4 bahwa kepala madrasah bertugas merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah sangat bertanggung jawab atas manejerial pendidikan secara makro, yakni mengelola yang secara langsung berkaitan dengan proses peningkatan mutu madrasah. Sebab upaya untuk memperbaiki kualitas organisasi sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dan manajemen yang efektif (Mulyasa, 2012).

Untuk itu, dalam rangka untuk meningkatkan mutu madrasah, maka sangat sepantasnya semua pemimpin lembaga pendidikan untuk mengadopsi karakteristik kepemimpinan yang pernah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yaitu kepemimpinan profetik (Kuntowijoyo, 2006). Konsep kepemimpinan profetik merupakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan antara kepemimpinan transformasional, visioner, dan situasional (Asy'ary, 2018).

Kepemimpinan Rasulullah SAW merupakan kepemimpinan yang berhasil, dan bahkan tokoh pertama dari seratus tokoh yang paling mempunyai pengaruh yang begitu luar biasa di dunia (Hart, 2012). Hal itu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang beliau implementasikan di Jazirah Arab sangat berhasil dan sukses. Setidaknya ada tiga keberhasilan beliau selama menjadi pemimpin, yaitu: *tauhīd al-allah*, *tauhīd al-ummah*, *tauhīd al-hukūmah (al-'adalah)*, dan *al-syura* (A. Anwar, 2017; Hidayat & Wijaya, 2017).

Menurut hemat penulis, keberhasilan Rasulullah dalam memimpin tersebut, kenapa tidak diimplementasikan dalam gaya kepemimpinan di madrasah. Terlebih madrasah merupakan salah satu pendidikan Islam dan Rasulullah merupakan role model (*uswah hasanah*) bagi umat Islam. Sebab pada dasarnya, Rasulullah juga manusia seperti umat-Nya, akan tetapi beliau diberikan kelebihan dan keistimewaan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang beliau laksanakan sudah sepantasnya kita laksanakan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam kepemimpinan kepala madrasah ini. Setidaknya ada titik persamaan antara misi kepemimpinan Rasul dengan misi madrasah, yaitu humanisasi (menyeru kepada kebaikan), liberasi (mencegah dari yang mungkar), transendensi (mengimani Sang Pencipta), toleransi (koperatif dan akomodatif), dan moderasi. Dengan demikian, artikel ini, penulis ingin mencoba mendalami dan mendeskripsikan model kepemimpinan profetik Rasulullah SAW dalam kepemimpinan kepala madrasah.

B. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Hal dapat terlihat dari tugas dan fungsi sebagai kepala madrasah, sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah pada Pasal 3 ayat 1 adalah merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan berdasarkan standar nasional pendidikan. Maka dari itu, sangatlah pantas kalau memang, kepala madrasah merupakan penggerak terhadap keberhasilan suatu madrasah.

Kepala madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah. Sebab kepala madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin madrasah (Wahjosumidjo, 2005). Selain itu, kepala madrasah juga guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumberdaya yang ada di madrasah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Basri, 2011). Dengan demikian, kepala madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin madrasah, guna mencapai tujuan madrasah, yakni madrasah yang bermutu. Dengan ini kepala madrasah dapat dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang diberi tugas tambahan untuk melaksanaka dan menjalankan pengelolaan satuan pendidikan yang dipimpinnya tersebut. Agar madrasah dapat mencapai tujuan secara efektif dan efesien, maka kepala madrasah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial.

C. Kepemimpinan Profetik Rasulullah SAW

Kepemimpinan merupakan modal utama dan pertama yang harus dimiliki oleh para calon pemimpin. Kepemimpinan berbeda dengan pemimpin. Kepemimpinan merupakan sebuah sistem, sedangkan pemimpin merupakan individu. Oleh karena itu, aspek kerja sama, kolektivitas, dan keterpaduan menjadi suatu keniscayaan dalam kepemimpinan. Kegagalan pemimpin, lebih sering diakibatkan dari kesalahan dalam mempersepsikan tentang kepemimpinan, yakni sebagai kerja individual. Pemimpin merupakan suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu dalam memimpinnya. Istilah kepemimpinan sangat berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, supaya dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Realitas hari ini bahwa masih banyak yang "kurang paham atau gagal paham" antara kepemimpinan dan pemimpin. Sehingga berimplikasi pada pola kepemimpinan, ketika sedang menjadi seorang pemimpin. Sebagai contoh, ketika ada ungkapan "gara-gara pemimpin si A, maka sekolah terakreditasi A, sarana prasarananya lengkap, madrasah nyaman dan kondusif, dan lain sebagainya". Pertanyaan sederhananya adalah ungkapan tersebut apakah menggambarkan pola kepemimpinan atau pemimpin?.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab sebagian besar keberhasilan atau kegagalan organisasi sangatlah ditentukan oleh kepemimpinannya. Sebagaimana pendapat Danim (2011) bahwa kepemimpinan marupakan perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah supaya tujuan dapat tercapai. Pemimpin mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan segala aktivitas dari yang dipimpin. Karena tanggung jawa yang begitu luar biasa, maka menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mampu melaksanakan kepemimpinan dengan sukses. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan daya dan upaya yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, supaya mau melaksanakan rencana kerja yang sudah ditetapakan demi tercapainya tujuan secara yang efektif dan efisien (Basri, 2011).

Rasulullah SAW, terutama ketika berada di Madinah adalah seseorang yang menjabat sebagai kepala agama dan kepala pemerintahan (Mubarok, 2004). Posisi beliau sebagai kepala agama, mustahil untuk dapat digantikan, sebab beliau merupakan nabi dan rasul terakhri yang diutus oleh Allah SWT. Sedangkan kepala pemerintahan merupakan jabatan beliau ketika diangkat oleh kaum Aus dan Khazraj, pada baiat Aqabah II. Kepemimpinan beliau dalam memimpin masyarakat Madinah merupakan role model yang sempurna bagi seluruh pemimpin.

Gaya kepemimpinan beliau oleh Kuntowijoyo (2006) disebut dengan kepemimpinan profetik. Istilah profetik yang diperkenalkan Kuntowijoyo melalui gagasan tentang ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etika Islam, yang melakukan

reorientasi terhadap *mode of thought* dan *mode of inquiry*. Artinya bahwa sumber pengetahuan tidak hanya berasal dari rasio dan empiris, akan tetapi ia berasal dari wahyu juga (Munardji, 2016). Dengan demikian, kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang membawa misi kewahyuan yang dibawa oleh para nabi dan rasul-Nya, yaitu misi humanisasi, liberasi, transendensi, pluralitas dan toleransi, dan moderasi. Jadi kepemimpinan profetik merupakan model kepemimpinan yang membawa terhadap lima misi tersebut, antara lain:

Pertama, misi humanisasi. Kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang sangat memanusiakan manusia, mengangkat harkat dan martabat manusia, dan menjadikan manusia untuk selalu bertanggung jawab terhadap apa yang sudah dikerjakannya (Surya, 2013). Dalam konteks ini, eksistensi manusia sangat dihargai. Seluruh pemikiran, pendapat, dan perilaku yang ia keluarkan dan kerjakan, yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan sangat diapresiasi dengan baik. Mengimplementasikan kepemimpin profetik oleh kepala madrasah berarti ia sangat menghargai dan mengapresiasi terhadap berbagai pemikiran, pendapat, dan perilaku yang dikeluarkan dan dikerjakan oleh seluruh sivitas akademika madrasah. Berbagai pemikiran, pendapat, dan perilaku tersebut harus bersifat rasional dan dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga diharapkan ide dan gagasan yang bersifat inovatif dapat mereka keluarkan dan laksanakan demi kemajuan lembaga.

Kedua, misi liberasi. Misi ini bertujuan untuk membebaskan setiap orang dari belenggu keterpurukan dan penindasan. Ini juga berarti bahwa kepemimpinan profetik adalah gaya memimpin yang menolak perbudakan

(dehumanisasi) (Surya, 2013). Misi ini melanjutkan tentang misi yang pertama, yaitu humanisasi. Kepemimpinan profetik, tidak menjadikan bawahannya sebagai boneka, yang hanya dimanfaatkan untuk kepentingan penguasa. Kepala madrasah dengan kepemimpinan profetik menghendaki kebebasan yang tidak membelenggu terhadap kreativitas seluruh sivitas akademika lembaga. Hal ini dilakukan dalam rangka kemajuan lembaga tersebut.

Ketiga, misi pluralitas dan toleransi. Toleransi merupakan sikap untuk mengayomi orang-orang yang berbeda keyakinan maupun pendapat dan tidak menyebarkan permusuhan terhadap perbedaan tersebut. Kepemimpinan profetik menghendaki adanya sikap mengayomi dan terbiasa dengan perbedaan. Sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam kehidupan yang plural dan majemuk ini. Sehingga kepala madrasah akan sangat menghargai dan menghormati segala bentuk perbedaan, kritikan, maupun masukan dari para bawahannya. Dan ia tidak alergi dengan hal-hal yang demikian. Sehingga perbedaan tersebut tidak menimbulkan perpecahan dan permusuhan. Jika kepala madrasah dapat mengimplementasikan kepemimpinan profetik ini, akan sangat dipastikan seluruh sivitas madrasah akan bahu membahu sebagai suatu tim untuk mencapai pendidikan madrasah yang bermutu.

Keempat, misi moderasi. Moderasi bermakna obyektif, tidak berlebihan, dan tidak ekstrim, artinya bahwa nilai-nilai yang dibangun atas dasar pola pikir yang wajar dan pertengahan (*i'tidal* dan *wasaṭ*). Moderasi Islam adalah sebuah sikap yang selalu berusaha mengambil posisi tengah dari dua sikap yang berseberangan dan berlebihan. Sikap moderasi ini merupakan sikap yang mengutamakan *al-*

maslahah al-'ammah. Artinya setiap pemimpin harus memiliki tanggung jawab moral yang tinggi untuk mewujudkan kebaikan bersama (umat) dalam kehidupan sehari-harinya (Misrawi, 2010). Kepala madrasah yang memiliki pola kepemimpinan profetik, ia akan selalu wajar dalam menyikapi segala bentuk perbedaan, berbuat adil dan mengutamakan kepentingan umat. Dengan demikian, kepentingan (kemaslahatan) madrasah untuk mencapai pendidikan yang bermutu, ia utamakan.

Kelima, misi trensendensi. Misi transendensi yaitu merupakan manifestasi dari misi-misi sebelumnya. Kesadaran *Illahiyyah* yang mampu menggerakkan hati dan bersikap ikhlas terhadap segala yang telah dilakukan. Merasakan kehadiran Allah SWT pada setiap aspek kehidupan (*tu'minūna bi al-allah*) (Dewi, Hidayatullah & Raini, 2020). Di manapun, kapan pun, dan dalam keadaan apapun, Allah SWT menjadi orientasi utama di dalamnya. Dengan demikian, kepemimpinan profetik merupakan tujuan dari manajemen pendidikan Islam. Menurut Syamsuddin (dalam Wasehudin, 2018) bahwa tujuan manajemen pendidikan Islam, yaitu *amar ma'ruf* (ditransformasi menjadi humanisasi), *nahī munkar* (ditransformasi menjadi liberasi), dan *tu'minūna bi al-allah* (ditransformasi menjadi transendensi), yang menjadi muatan nilai ilmu sosial profetik. Karena sangat menyadari akan kehadiran *Ilahi*, maka dalam pola sikap dan kerja, kepala madrasah akan selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan madrasah. Kepala madrasah yang seperti ini tidak akan berbuat kecurangan. Selain itu, kepemimpinan pola ini, akan menentukan kebijakan yang sangat bijaksana.

D. Mutu Madrasah

Inti dari mutu adalah memenuhi keinginan pelanggan dan terbebas dari kesalahan. Sehingga kalau keinginan pelanggan sudah terpenuhi, akan sangat dipastikan bahwa pelanggan akan merasa puas (Sallis, 2002; Arcaro, 1995). Kepuasan pelanggan merupakan respon yang efektif terhadap pemenuhan kebutuhan pelanggan, sehingga memperoleh rasa senang, baik kebutuhan yang sesuai maupun melebihi harapan (Samsirin, 2015). Kalau dianalogikan bahwa pelanggan adalah tamu, maka memuliakan tamu menjadi suatu keharusan, sebab sebagai salah satu bentuk dari keimanan kita kepada Allah SWT.

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam mutu pendidikan, antara lain: *pertama*, produk. Produk adalah barang atau jasa yang ditambah nilainya, sebagai akibat dari hasil akhir proses. Dengan demikian bahwa produk dalam konteks pendidikan adalah lulusan (*output*) yang berkualitas. Salah satu indikator dari lulusan yang berkualitas adalah dapat bersaing dengan lulusan lain dan diterima di jenjang pendidikan lebih tinggi sesuai dengan cita-cita. *Kedua*, pelanggan. Pelanggan adalah orang yang menggunakan barang atau jasa secara tetap. Pelanggan dalam konteks pendidikan adalah siswa, orangtua siswa, masyarakat, dan dunia kerja (pengguna) (Sallis, 2002). Dalam TQM, bahwa pelanggan merupakan fokus pertama dan utama. *Ketiga*, terbebas dari kesalahan (Juran & Godfrey, 1998). Artinya bahwa seorang manajer ketika mengeluarkan kebijakan pendidikan harus berdasarkan kepada hasil dari analisis kebijakan, data, dan sumber yang kuat, sehingga akan terhindar dari kesalahan dalam menentukan atau mengeluarkan suatu kebijakan (*zero defect*). *Keempat*, kepuasan pelanggan (Deming, 2000). Ada dua kriteria dalam

memenuhi kepuasan pelanggan, antara lain: 1) Suatu kondisi terakhir yang diterima oleh pelanggan dari hasil akhir (*output*), sesuai dengan yang diharapkan dan 2) Kemudahan dalam mengakses segala kebutuhan pelanggan.

E. Gaya Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah dan Mutu Pendidikan

Sebagaimana dalam pendahuluan telah dideskripsikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah ini merupakan penggerak terhadap pencapaian mutu pendidikan. Sebab kepemimpinan kepala madrasah mempunyai posisi yang sangat strategis sebagai *quality control*, *political power* dan *political will*. Untuk itu, peran strategis tersebut harus laksanakan dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan pendidikan, yaitu mutu pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

Kepemimpinan profetik merupakan solusi yang tepat dalam rangka mewujudkan pencapaian mutu pendidikan tersebut. Sebab kepemimpinan profetik merupakan gaya kepemimpinan yang mengadopsi kepemimpinan yang pernah dilakukan oleh Rasulullah SAW, ketika beliau menjabat sebagai kepala negara. Selain itu, gaya kepemimpinan profetik ini merupakan kepemimpinan yang menggabungkan antara kepemimpinan transformasional, visioner, dan situasional (Asy'ary, 2018).

Gaya kepemimpinan ini juga membawa misi kewahyuan. Asumsi penulis, jika kelima faktor tersebut diimplementasikan dengan baik oleh kepala madrasah, maka akan sangat menunjang terhadap pencapaian mutu pendidikan. Kenapa tidak? Sebab gaya kepemimpinan profetik ini, antara lain: (1) Menghargai dan mengapresiasi

terhadap berbagai pemikiran, pendapat, dan perilaku yang dikeluarkan dan dikerjakan oleh seluruh sivitas akademika madrasah. Selama ketiga aspek tersebut bersifat rasional dan dapat dipertanggungjawabkan; (2) Menghendaki kebebasan yang tidak membelenggu terhadap kreativitas seluruh sivitas akademika lembaga; (3) Sangat menghargai dan menghormati segala bentuk perbedaan, kritikan, maupun masukan dari para bawahannya, sehingga mengakibatkan tim yang sangat solid; (4) Mengutamakan kepentingan bersama (umat), dibandingkan kepentingan diri sendiri maupun golongan. Sehingga sikap kewajaran dalam menyikapi segala bentuk perbedaan dengan bijak; dan (5) Memiliki misi-misi kesadaran *Illahiyyah*, sehingga dalam berbuat penuh dengan sikap keikhlasan, merasakan kehadiran-Nya.

Menurut penulis, ketika kepala madrasah telah memiliki dan mengimplementasikan kelima indikator di atas, sebagai bentuk dari gaya kepemimpinan profetik, maka mutu pendidikan akan tercapai. Kelima indikator di atas merupakan realisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para pelanggan, baik internal maupun eksternal. Kepuasan pelanggan merupakan respon yang efektif terhadap pemenuhan kebutuhan pelanggan, sehingga memperoleh rasa senang, baik kebutuhan yang sesuai maupun melebihi harapan (Samsirin, 2015). Kalau dianalogikan bahwa pelanggan adalah tamu, maka memuliakan tamu menjadi suatu keharusan, sebab sebagai salah satu bentuk dari keimanan kita kepada Allah SWT.

Ada ungkapan bahwa *customer is the king*. Artinya bahwa ketika pelanggan merasa terpuaskan, maka pelanggan tersebut tidak akan pernah melupakan dan bahkan akan kembali lagi ke organisasi (institusi) tersebut.

Setidaknya masyarakat dan orangtua, akan memasukkan lagi anak-anaknya ke lembaga tersebut. Dan bahkan tidak menuntut kemungkinan mereka akan mengajak orang lain untuk memasukan anak-anak ke lembaga yang sama. Jika pembeli (pelanggan) sudah terpenuhi kebutuhan dan harapannya sehingga terpuaskan, maka ia akan melakukan pembelian ulang (Mardikawati, 2013).

F. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian di atas, maka penulis berasumsi bahwa ketika seluruh kepala madrasah dapat mengimplementasikan kelima indikator dari gaya kepemimpinan profetik, maka akan berdampak terhadap perwujudan mutu pendidikan. Dasar asumsi tersebut dilandasi oleh misi kepemimpinan profetik yang dilaksanakan oleh Rasulullah SAW selama menjabat sebagai kepala negara. Misi kerasulan tersebut sangat tampak terhadap pola pikir dan sikap dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap seluruh masyarakat Arab. Dengan demikian, ketika kepala madrasah dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para pelanggannya, maka mereka akan terpuaskan. Kepuasan pelanggan merupakan respon yang baik dari para pelanggan, seperti rasa senang, nyaman, merasa dihargai, dan lain sebagainnya. Saran penulis, diharapkan adanya penelitian lanjutan yang bersifat empiris terhadap topik yang ada dalam artikel ini. Sehingga para kepala madrasah berdasarkan hasil yang logis dan empiris dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan profetik ini. Wa Allah *'alam*.

Daftar Pustaka

Anwar, A. (2017). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan. *Pustakaloka*, *9*(1), 69–82. https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v9i1.920

Anwar, K. (2014). Investasi Pendidikan (Suatu Fungsi untuk Pendidikan yang Bermutu). *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam*, *5*, 1–10.

Arcaro, J. S. (1995). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. ST. Lucie Press.

Arifin, M. (1991). *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Bumi Aksara.

Asy'ary. (2018). Pandangan Kepemimpinan Profetik terhadap Persinggungan antara Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Visioner, dan Kepemimpinan Situasional. *Al Ta'dib*, *7*(2), 135–154.

Basri, H. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.

Danim, S. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ) Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Alfabeta.

Deming, W. E. (2000). *Out of the Crisis*. The W. Edwards Deming Institute.

Dewi, E. R., Hidayatullah, C., & Raini, M. Y. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, *5*(1), 147–159. https://doi.org/10.31604/muaddib.v5i1.147-159

Hart, M. H. (2012). *100 Tokoh Paling Berpengaruh di Dunia, terj. Ken Ndaru dan M. Nurul Islam*. Noura Books.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Lembaga

Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1998). *Juran's Quality Handbook*. McGraw-Hill.

Kuntowijoyo. (2006). *Islam Sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika*. Tiara Wacana.

Mardikawati, W. (2013). Pengaruh Nilai Pelanggan dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan, melalui Kepuasan Pelanggan pada Pelanggan Bus Efisiensi (Studi PO Efisiensi Jurusan Yogyakarta-Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(1), 64–75. https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5355

Misrawi, Z. (2010). *Hadratussyaikh Hasyim Asy'ari Moderasi, Keutamaan, dan Kebangsaan*. PT. Kompas Media Nusantara.

Mubarok, J. (2004). *Sejarah peradaban Islam*. Pustaka Bani Quraisy.

Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.

Munardji. (2016). Konsep dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik. *Edukasi*, *04*(01), 068–086.

Murtadlo, M. (2016). Strategi Pembiayaan Pendidikan pada Madrasah Swasta Unggulan. *EDUKASI: Jurnal Peneliian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, *14*(1), 97–116.

Nurhamzah. (2016). The Analysis of Determinants Factors in Improving the Quality of Madrasah. *International Journal of Scientific & Technology Research (IJSTR)*, *5*(01), 1–4. http://www.ijstr.org/final-print/jan2016/The-Analysis-Of-Determinants-Factors-In-Improving-The-Quality-Of-Madrasah-.pdf

Nurhamzah, Priatna, T., Siregar, H. S., & Supiana. (2020). Transformational Leadership Model of Headmaster in Improving the Quality of Madrasah. *Bandung English*

Language Teaching International Conference (BELTIC 2018), *Beltic 2018*, 416–423. https://doi.org/10.5220/ 0008219304160423

Perni, N. N. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Ujung Tombak dalam Memperbaiki Kwalitas Sekolah. *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu*, *4*(3), 63–71. https://doi.org/10.25078/gw.v4i2.1060

Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga.

Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. Kogan Page Ltd. https://doi.org/10.4324/9780203417010

Samsirin. (2015). Konsep Manajemen Pengawasan dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, *10*(2), 341–360.

Shomad, A., & Sunarko, A. (2016). Kepemimpinan Efektif Kepala Madrasah pada Badan Pelaksana Pendidikan (BPP) Ma'arif NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak (Studi Kasus di MTs NU dan MA NU NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak). *Quality*, *4*(2), 290–309.

Surya, P. (2013). Mencari Model Kepemimpinan Profetik Transformatif: Menuju Indonesia Berdaulat. *Prosiding Seminar Nasional; Mencari Model Kepemimpinan Profetik Transformatif: Menuju Indonesia Berdaulat*.

Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada.

Wasehudin. (2018). Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *4*(02), 227–236. https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1234

Wedhaswary, I. D. (2011). Daoed Joesoef: Pendidikan Kunci Kemajuan Bangsa. *Kompas.Com*.

Peraturan Perundang-undangan:

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah, pada Pasal 4.

Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 33 ayat (1).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 41 ayat (3), serta, Pasal 11 ayat (1).

Dr. Nurhamzah, M.Ag. lahir di Sukabumi pada tanggal 22 Juni 1981. Anak ke-6 dari 6 bersaudara, dengan ayah bernama M. Bidin Saepudin dan ibu bernama Halimah. Sehari-hari beraktivitas menjadi dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang homebase di Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), sejak tahun 2009. Kontak penulis di email: nurhamzah@uinsgd.ac.id. Pengalaman pendidikannya diperoleh dari: 1) S1 di Jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN (sekarang UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, lulus tahun 2004; 2) S2 di Prodi Ilmu-ilmu Agama, dengan konsentrasi Studi Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung, lulus tahun 2008; dan 3) S3 di Prodi Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung, lulus tahun 2019. Sedangkan pendidikan non formal di Pesantren Al-Qudsiyah Palabuhanratu dari tahun 1998-2000.

KEPEMIMPINAN LINTAS PERSPEKTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Gerry Nelwan, S.Pd

A. Pendahuluan

Pembahasan mengenai kepemimpinan begitu mudah di temukan, mulai dari buku, tulisan di internet, jurnal maupun pada pelatihan, seminar yang dilakukan dalam rangka mempersiapkan seseorang untuk mempimpin kelompok atau organsisasi tertentu. Memimpin atau menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah tapi juga tidak begitu sulit, semua dilihat dari banyak aspek mulai dari tujuan yang akan di capai dari sebuah organisasi sampai pada keadaan anggota yang memiliki pribadi berbeda-beda. Pada dasarnya semua pemimpin mengalami dinamikanya tersediri, begitu juga yang terjadi pada seorang pemimpin di sebuah lembaga

pendidikan. Pembahasan saat ini akan fokus pada kepemimpinan seseorang yang mampu memahami pemikiran dari setiap anggotanya sebagai salah satu aspek yang akan menjamin jalannya suatu lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan dan menjamin mutu dari lembaga pendidikan tersebut. Saat seorang pemimpin tidak mampu menguasai akan pemikiran dari setiap anggotanya, maka akan menjadi suatu penghalang dalam melaksanakan tujuan dari lembaga pendidikan khususnya untuk mencapai keberhasilan mutu pendidikan. Maka tulisan ini akan membahas tentang kepemimpinan yang paham akan pemikiran para anggotanya, karena akan memberikan kontribusi yang besar dalam melaksanakan kemajuan dari mutu pendidikan.

B. Pemimpin yang Memahami Pemikiran Anggotanya

Sebuah ketercapaian dari lembaga pendidikan dapat di pengaruhi oleh berbagai aspek salah satunya dari pemimpin yang juga bersama-sama dengan keterlibatan anggotanya. Pemimpin lembaga pendidikan dan juga anggota yang terlibat di dalamnya apabila ada kerjasama yang baik maka ketercapaian seuah mutu pendidikan akan mudah tercapai. Maka sewajibnya peran dari seorang pemimpin harus mampu mengenali pemikiran dari setiap anggota nya, sehingga pengelolaan dan tujuan yang ada di lembaga pendidikan termasuk pencapaian mutu dapat tercapai. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pingikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk

mencaai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Proses dari sebuah kepemimpinan juga adalah cara untuk mengarahkan semua aktivitas anggota dalam lembaga pendidikan tersebut untuk bersama-sama menjaga hubungan baik sebagai bagian terpenting untuk ketercapaian mutu pendidikan. Bisa dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dari seorang pemimpin dalam memahami pemikiran setiap anggotanya, sehingga pemimpin mampu mengelompokan anggota tersebut pada bidang kerja masing-masing sesuai keahlihannya. Seorang pemimpin juga harus mampu menetukan posisi yang jelas sesuai tujuan yang akan di capai dari lembaga pendidikan tersebut, sehingga setiap aturan dan kebijakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidaklah sia-sia. Dalam melakukan kepemimpinan maka seorang pemimpin juga harus selalu memberikan motivasi kepada anggotanya karena itu sangat mempengaruhi jalan nya ketercapaian dari lembaga pendidikan. Salah satu pengaruh dalam sebuah lembaga pendidikan adalah suasana yang di bangun, hal ini akan memberikan dampak pada hasil kinerja dan tujuan yang akan di capai. Suasana yang tercipta itu di pengaruhi juga dari seorang pemimpin dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut berdasarkan hasil pengamatan dan memahami setiap pemikiran dari anggota lembaga tersebut.

Ada juga pendapat lain seperti Sallis (1993) yang menurutnya sebuah lembaga yang memiliki pemimpin harus dapat mengembangkan anggota dalam lembaga tersebut, dalam hal ini lembaga pendidikan. Untuk hal ini lah di perlukan upaya dari berbagai segi, seperti secara individual maupun kelompok, secara psikologis maupun sosiologis,

secara inplisit maupun eksplisit yang kongkritnya dapat dirujuk pada rincian sikap dan perilaku atau aktivitas yang di kemukakan di rinci sebagai berikut:

a. Menginisiasikan diskusi. Dalam hal ini para pemimpin banyaklah melakukan dialog bersama-sama dengan anggotanya, khususnya meliputi pencapaian mutu pendidikan di dalamnya kemajuan dan hambatan.
b. Mencari infomasi dan opini. Bagi seorang pemimpin sewajibnya banyak mencari infomasi berkaitan dengan keadaan dari anggota yang ada di lembaga dalam hal kinerja masing-masing.
c. Mengusulkan prosedur untuk mencapai tujuan. Setiap lembaga pendidikan memiliki aturan atau prosedur yang adalah bagian dari proses untuk ketercapaian suatu lembaga, dalam hal ini salah satu capaiannya adalah mutu pendidikan.
d. Menjelaskan atau mengurai ide. Dalam memimpin seseorang haruslah memiliki pemikiran pribadi yang ada hubunganya dengan tujuan dari lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin menjelaskan idenya kepada para anggota sehingga semua paham dan mengerti akan arah dari sebuah lembaga pendidikan melalui ide pemimpin.
e. Menyimpulkan ide. Saat ide dari seorang pemimpin telah di sampaikan maka di berikan ruang untuk para anggotanya untuk saling menanggapi sehingga ada keterbukaan dan tidak meninggalkan kesan yang tidak baik antara pemimpin dan anggotanya.

f. Tes untuk mufakat. Semua berhak untuk menyurakan ide untuk kerberhasilan suatu lembaga akan tetapi sering terjadi perbedaan pendapat dalam sebuah kelompok atau lembaga, maka haruslah ada hasil yang di sepakati bersama.
g. Bertindak sebagai moderator. Pemimpin yang berdiri di tengah, meskipun ide dan pemikirannya merupakan bagian dari kemajuan lembaga pendidikan. Memberikan pemikiran dan mengarahkan anggotanya untuk ambil bagian dari hasil diskusi dan menghasilkan satu kesimpulan bersama berkaitan dengan kepentingan lembaga pendidikan.
h. Kompromis dan kreatif dalam mengatasi perbedaan. Untuk mengatasi masalah yang ada di dalam lembaga maka seorang pemimpin haruslah objektif dan mampu menyelesaikan masalah tanpa masalah. Maka modal yang pating juga bagaimana seorang pemimpin mampu memahami pemikiran dari semua anggotanya, sehingga mempermudah seorang pemimpin untuk mengatasi permasalahan atas perbedaan pemikiran dan lainnya.
i. Mencoba mengurangi ketegangan dalam kelompok dan berupaya menembus masalah-masalah yang sulit.
j. Mengekspresikan perasaan kelompok dan meminta yang lain untuk mengecek kesan tersebut.
k. Membuat kelompok setuju terhadap standar.
l. Merujuk pada dokumen dan data.
m. Memuji dan mengoreksi anggota dengan cara yang *fair,* dan mampu menerima kritik.

C. Pemimpin dan Mutu Pendidikan

Suatu kemajuan dari lembaga pendidikan juga di topang dari mutu pendidikan yang ada. Dalam ketercapaian dari mutu pendidikan maka selalu mengalami kemajuan dari waktu ke waktu. Kemajuan dari mutu pendidikan juga tidak lepas dari peran para anggota lembaga tersebut yang bekerja dalam proses kemajuan atau peningkatan mutu yang ada dan juga di dalamnya terdapat seorang sebagai pemimpin. Seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dalam lembaga pendidikan meliputi penguasaan aturan atau sistem yang jelas dan teratur tapi juga dengan memahami setiap anggota dalam lembaga.

Sebuah pendapat dari Hoy, Jardine and Wood (2005), *quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating.* Sederhananya pendapat di atas mau mengatakan bahwa sebuah mutu dari lembaga pendidikan adalah evaluasi pendidikan yang akan memenuhi akan kebutuhan untuk mencapai dan proses sebagaimana dilakukan pengembangan dari anggota lembaga pendidikan tersebut. Tetapi juga ada proses untuk memenuhi sebuah standar akuntabilitas yang berasal dari aturan dan mencapai proses atau output nya sebuah lembaga pendidikan.

Ada tiga faktor sebagai sebuah penentu akan kualitas dari mutu pendidikan menurut Mohd. Ansyar (2012) yaitu: (a) orang atau anggota, (b) program, dan (c) institusi/pemimpin lembaga. Mencapai sebuah mutu pendidikan semua aspek saling berpengaruh dan penting

tidak bisa apabila salah satunya tidak ada. Setiap lembaga pendidikan pastinya memiliki anggota sebagai salah satu bagian yang membantu bergeraknya lembaga ini mencapai tujuan dalam hal mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. Program dalam sebuah lembaga pendidikan sangat di perlukan sebagai bagian untuk mencapai tujuan dari lembaga tersebut dan semua anggota bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Setiap program yang di susun berdasarkan target pencapaian yang ada seperti mutu pendidikan, tapi juga berdasarkan dengan program yang telah di laksanakan terebih dahulu sebagai referensi kedepan. Pengaruh terpenting juga di lihat dari seorang pemimpin dalam kepemimpinannya, hal ini bukan sebatas pada pribadi seorang pemimpin tapi lebih luas dari itu. Pemimpin yang mampu mencapai tujuan dari lembaga pendidikan seperti mutu pendidikan tidak dapat berhasil dengan kemampuan sendiri akan tetapi keterlibatan dari anggotanya. Setiap anggota yang mengambil peran dalam pencapaian terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik maka haruslah ada peran khusus dari pemimpin untuk mampu mengenali pemikiran setiap mereka.

Ada sebuah istilah bahwa dalam menjalankan sebuah organisasi atau lembaga maka yang paling di depan adalah pemimpin. Hal tersebut bisa di katakana bahwa pemimpin mengambil peranan yang begitu penting, khusunya dalam konteks pembahasan tentang mutu pendidikan. Pemimpin yang memiliki pengetahuan yang tingi atau intelektual bukan jaminan dalam menjalankan lembaga pendidikan tertentu, tapi juga hal yang paling penting yaitu pengetahuan akan pribadi atau pemikiran dari anggotanya. Kesejajaran dari semua aspek dalam mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dari sebuah lembaga pendidikan adalah tugas

yang begitu penting dari seorang pemimpin. Memahami kesejajaran tersebut yaitu penempatan posisi kerja dari anggotanya dan tugas yang akan di lakukan dilihat mampu mencapai tujuan sesuai standart. Pada sisi lain juga seorang pemimpin harus mampu menaruh keseriusan dalam hal menjamin mutu pendidikan dari suatu lembaga pendidikan tertentu. Maka semua yang berkaitan dengan pengembangan dan proses pencapaian mutu pendidikan akan di upayakan. Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan harus mampu menyediakan dan menjamin mutu pendidikan.

D. Kesimpulan

Perlu juga di pahami bahwa kesulitan seseorang dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan yaitu mampu menguasai pemikiran dari semua anggota dalam lembaga tersebut. Meskipun dalam lembaga yang ada harusnya semua yang terlibat di dalamnya memiliki tujuan yang sama yaitu demi kemajuan lembaga salah satunya adalah mutu pendidikan yang menjadi focus pembahasan dalam tulisan ini. Akan tetapi menjadi sulit saat pemimpin tidak pernah melakukan dialog bersama dan menciptakan jarak yang begitu jauh antara seorang pemimpin dan anggotanya. Dari hal tersebut akan mempersulit apabila terjadi masalah di dalam lembaga pendidikan khususnya berkaitan dengan mutu, maka penyelesaian nya bisa jadi tidak objektif dan dapat menimbulkan masalah yang lain. Hadirnya tulisan ini seakan menjadi penginat untuk mereka yang sedang memimpin dan kepada calon pemimpin. Kunci dari kemajuan sebuah lembaga pendidikan di lihat juga dari mutunya, maka semuanya tidak bisa terjadi tanpa keterkaitan seluruh anggota dalam lembaga. Saat seorang

pemimpin mampu mengenali setiap anggotanya, minimal yang ada di lingkaran kerja nya maka dialog atas ide dari pemimpin akan mudah di salurkan pada setiap anggota guna untuk pelaksanaan kerja masing-masing. Kesulitan sebagian besar pemimpin yakni tidak mampu memahami sebuah kepemimpinan sebagai kepercayaan yang tidak berdiri sendiri tetapi di topang oleh semua yang ada dalam lembaga tersebut. Karena yang sulit adalah membangun suasana yang saling menopang atas dasar mencapai tujuan bersama sebuah lembaga dan jabatan adalah pemisahan yang di dasarkan atas kerja masing-masing. Apabila seorang pemimpin mempunyai kecerdasan dalam memahami pemikiran anggotanya maka sebagian besar situasi dalam lembaga dapat di kendalikan dengan baik. Termasuk ketercapaian sebuah mutu pendidikan yang menjadi tolak ukur dari sebuah lembaga dan semua yang terlibat di dalamnya. Tulisan ini juga merupakan sebuah refleksi dari pola kepemimpinan dan keterkaitannya dengan mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan, tetapi juga meneksplorasi beberapa jurnal dan artikel terkait yang terbaru.

Daftar Pustaka

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Dalam Yohanes Salutondok dan Agus Supandi Soegoto. Jurnal EMBA Vol 3. No. 3. Sept. 2015, hal 851.

Ansyar, Mohd. 2012. Inovasi dan Implementasi Kurikulum. IAIN Imam Bonjol Padang. Dalam Hidayanti. Jurnal Tarbiyah, Vol 22, No1. Januari-Juni 2015, hal. 49.

Sallies, Edward. 1993. *Total Quality Menagement in Education.* London: Philadelphia. Dalam Hidayanti. Jurnal Tarbiyah, Vol 22, No1. Januari-Juni 2015, hal. 51

Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. 2005. *Improving Quality in Education.* London and New York: Falmer Press. Dalam Muhammad Fadhli. TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No.02, 2017. hal.217

Gerry Nelwan, S.Pd adalah alumni dari Fakultas Ilmu Pendidikan Kristen (FIPK), Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Manado. Penulis juga banyak melakukan penelitian ilmiah yang di presentasikan pada beberapa Conference Internasional dan di publikasi dalam prosiding, ada juga beberapa tulisan yang di publikasi di Koran online dan majalah. Dari salah satu minatnya selain tentang Studi Relasi Kristen-Islam, Studi Mulikulturalisme dan Pluralisme, tetapi juga tentang isu-isu kontemporer.

MODEL CROSBY DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN

Oleh Diyanus Abd Baqi, M.Ag

A. Pendahuluan

Penjaminan mutu (Qualitiy Assurance) adalah istilah umum yang digunakan sebagai kata lain untuk semua bentuk kegiatan monitoring, evaluasi atau kajian (review) mutu. Kegiatan penjaminan mutu tertuju pada proses untuk membangun kepercayaan dengan cara pemenuhan persyaratan atau standar minimal pada komponen input, komponen proses, dan hasil atau *outcome* sesuai dengan yang diharapkan oleh stakeholder (Hanafiah dan Suhana, 2010).

Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Tiga penulis penting tentang mutu adalah Philip B. Crosby,

ketiganya berkonsentrasi pada mutu dalam industry produksi, meskipun demikian ide-ide mereka juga dapat diterapkan dalam industry jasa. Memang satupun dari mereka yang memberikan pertimbangan tentang isu-isu mutu dalam pendidikan. Namun, kontribusi mereka terhadap gerekan mutu begitu besar dan memang harus diakui bahwa eksplorasi mutu akan mengalami kesulitan tanpa merujuk pada pemikiran mereka. Pada saat mendiskusikan ide-ide Crosby, perlu didasari bahwa pendekatan mereka memiliki keterbatasan dan kekurangan, khususnya seperti yang dikembangkan dalam konteks industry. Walaupun demikian, mereka betul-betul memberikan pencerahan dan petunjuk yang jelas. Ada banyak hal yang dapat dipelajari dari mereka dan tentu saja dapat diterapkan dalam pendidikan. Seperti yang kelak akan kita ketahui, ada banyak hal yang saling melengkapi antara mereka, baik dalam pemikiran, maupun dalam kesimpulan umum mereka.

B. Biografi Philip Crosby Bayard

Sebelum masuk pada hasil pikiran dari tokoh ini terkait dengan konsep manajemen mutu, alangkah baiknya kita mengetahui latar belakang dari tokoh ini. Philip Crosby Bayard lahir pada tanggal 18 Juni 1926 di Wheeling, West Virginia. Dia mengembangkan filosufi mutu tentang manajemen di Martin Marietta pada tahun 1960. Pada 1970-an ia terus menyempurnakan dan sempurna filosufi saat ia bekerja sebagai wakil presiden bertanggung jawab atas mutu di ITT Corporation.

Philip Crosby menjadi seorang guru manajemen mutu dan pada tahun 1979 ia mendirikan. Philip Crosby *Associates*

Incorporated (PCA). Pada tahun yang sama, ia menulis buku yang paling terkenal *Mutu* nya *adalah Free,* yang melahirkan gerakan manajemen mutu di Amerika Serikat. Pada saat itu, dia telah menulis lebih dari empat belas buku. Phillip Crosby meninggal pada tanggal 19 Agustus 2001 di Asheville, Carolina Utara.

C. Konsep Mutu Menurut Crosby

Menurut Crosby mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi (Sallis, 2015).

Nama Philip Crosby selalu diasosiasikan dengan dua ide yang sangat menarik dan sangat kuat dalam mutu. Yang pertama, adalah ide bahwa mutu itu gratis. Menurut Grosby terlalu banyak pemborosan dalam sistem mengupayakan peningkatan mutu. Yang kedua adalah ide adalah kesalahan, kegagalan, pemborosan, dan penundaan waktu serta semua hal yang tidak bermutu lainnya – bisa dihilangkan jika institusi memiliki kemauan untuk itu. Ini adalah gagasan tanpa cacatnya controversial (Hadis dan Nurhayati, 2010).

Defenisi kualitas menurut Crosby adalah memenuhi atau sama dengan persyaratannya (*comformance to requirements*). Meleset sedikit saja dari persyaratannya, maka suatu produk atau jasa dikatakan tidak berkualitas. Persyaratan itu sendiri dapat berubah sesuai dengan keinginan pelanggan, kebutuhan organisasi, pemasok dan sumber, pemerintah, teknologi, serta pasar atau persaingan. Dalam hal ini dikenal dengan *the law of tens*. Maksudnya, bila

kita menemukan suatu masalah kesalahan sejak awal proses, biayanya cuma satu rupiah. Tetapi bila ditemukan di proses kedua maka biayanya menjadi 10 rupiah. Diketemukan pada proses berikutnya lagi biaya menjadi 100 rupiah. Jadi sistem kualitas menurut Crosby merupakan pencegahan. Dalam suatu proses pasti ada *input* dan *output*. Di dalam proses kerja internal sendiri ada empat kendali input dimana proses pencegahan dapat dilakukan yaitu; (a) fasilitas dan perlengkapan, (b) pelatihan dan pengetahuan, (c) prosedur, pedoman/manual operasi standar dan pedoman standar kualitas, (d) standar Kinerja/ prestasi (Nasution, 2001).

Konsep Tanpa cacat adalah kontribusi pemikiran Crosby yang utama dan controversial tentang mutu. Ide ini adalah sebuah ide yang kuat. Ide ini adalah komitmen untuk selalu sukses dan menghilangkan kegagalan. Ide ini melibatkan penempatan sistem pada sebuah wilayah yang memastikan bahwa segala sesuatunya selalu dikerjakan pertama sekali dan selamanya. Crosby berpendapat bahwa tanpa cacat dalam konteks bisnis, akan meningkatkan keuntungan dengan penghematan biaya. Crosby tidak percaya terhadap tingkat daya terima mutu secara statistic. Bagi Crosby hanya ada satu standar dan itu adalah kesempurnaan. Gagasannya adalah pencegahan murni, dan ia yakin bahwa kerja tanpa salah adalah hal yang sangat mungkin. Kualitas harus merupakan sesuatu yang dapat diukur. Biaya untuk menghasilkan kualitas juga harus terukur. Menurut Crosby, biaya mutu merupakan penjumlahan antara *Price of Non Conformance* dan *Price of Conformance*.

D. Crosby Quality Vaccine

Crosby's Quality Vaccine terdiri dari atas tiga unsure, yaitu Determinasi (*determination*), Pendidikan (*education*), dan Pelaksanaan (*implementation*). Determinasi adalah suatu sikap dari manajemen untuk tidak menerima proses, produk, atau jasa yang tidak menenuhi persyaratan, seperti reject, scrap, lead delivery, wrong shipment, dan lain-lain. Menurut Crosby setiap perusahan harus divaksinasi agar memiliki antibody untuk melawan ketidaksesuaian terhadap persyaratan (*non conformance*). Ketidaksesuaian ini merupakan sebab, sehingga harus dicegah, dan dihilangkan. Dalam menyiapkan vaksinasi, suatu perusahaan perlu membuat lima unsur, yakni: Integritas, Sistem, Komunikasi, Operasi, Kebijakan.

Konsep mutu yang paling populer dikeluarkan oleh Juran, Crosby dan Deming. Beberapa perbedaan konsep mutu menurut ketiga ahli tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Tjiptono & Diana (2003) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Konsep Mutu Deming, Juran, dan Crosby

No	Aspek	Deming	Juran	Crosby
1	Definisi	Satu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan ketergantungan pada biaya yang rendah sesuai pasar.	Kemampuan untuk digunakan (*fitness for use*).	Sesuai persyaratan.
2	Tanggung jawab mana-jemen senior	94% atas masalah mutu.	Kurang dari 20% karena masalah mutu menjadi	100%

No	Aspek	Deming	Juran	Crosby
			tanggung jawab pekerja.	
3	Standar pres-tasi/motivasi	Banyak skala se-hingga digunakan statistik untuk me-ngukur mutu di semua bidang. Kerusakan nol sangat penting.	Menghindari kampanye untuk melakukan pekerjaan secara sempurna.	Kerusakan nol (*Zero Defect*)
4	Pendekatan umum	Mengurangi ke-anekaragaman dengan perbaikan berkesinambungan dan menghentikan pengawasan massal.	Manusiawi.	Pencegahan bukan pengawas-an
5	Cara memperbaiki mutu	14 butir	10 butir	14 butir
6	Kontrol proses statistik (SPC)	Harus digunakan	Disarankan karena SPC dapat mengakibatkan *Total Driven Approach.*	Menolak
7	Basis perbaikan	Terus-menerus mengurangi penyimpangan.	Pendekatan ke-lompok, proyek-proyek, menetapkan tujuan.	Proses bukan program, tujuan perbaikan.
8	Kerja sama tim	Partisipasi karyawan dalam membuat keputusan.	Pendekatan tim dan Gugus Kendali Mutu (GKM atau QCC).	Tim perbaikan mutu dan Dewan Mutu

No	Aspek	Deming	Juran	Crosby
9	Biaya mutu	Tidak ada optimal perbaikan terus-menerus.	Mutu tidak gratis (*Quality is not free*), terdapat batas optimal.	Mutu gratis.
	Pembelian dan barang yang diterima	Pengawasan terlalu lambat.Menggunakan standar mutu yang dapat diterima	Masalah pembelian merupakan hal yang rumit sehingga diperlukan survei resmi	Menyatakan persyaratan pemasok adalah perluasan
10	Penilaian pemasok	Tidak, kritik atas banyaknya sistem.	Ya, tetapi membantu pemasok memperbaiki.	-
11	Hanya satu sumber penyedia	Ya	Tidak, dapat di-abaikan untuk meningkatkan daya saing.	

E. Konsep Crosby Dalam Fourteen Steps To Quality Improvement

Empat belas langkah untuk perbaikan mutu menurut Crosby terdiri atas:

1. Menjelaskan bahwa manajemen bertekad meningkatkan kualitas untuk jangka panjang.
2. Membentuk tim kualitas antar departemen
3. Mengidentifikasi sumber terjadinya masalah saat ini dan masalah potensial

4. Menilai biaya kualitas dan menjelaskan bagaimana biaya itu digunakan sebagai alat manajemen
5. Meningkatkan kesadaran kesadaran akan kualitas dan komitmen pribadi pada semua karyawan
6. Melakukan tindakan dengan segera untuk memperbaiki masalah-masalah yang telah diidentifikasi
7. Mengadakan proses zero defect
8. Melatih para penyelia untuk bertanggung jawab dalam program kualitas tersebut
9. Mengadakan zero defect day untuk meyakinkan seluruh karyawan agar sadar akan adanya arah baru
10. Mendorong individu dan tim untuk membentuk tujuan perbaikan pribadi dan tim
11. Mendorong para karyawan untuk mengungkapkan kepada manajemen apa hambatan-hambatan yang mereka hadapi dalam upaya mencapai tujuan kualitas
12. Mengakui/menerima para karyawan yang berpartisipasi
13. Membentuk dewan kualitas untuk mengembangkan komunikasi secara terus-menerus
14. Mengulangi setiap tahap tersebut, karena perbaikan kualitas adalah proses yang tidak pernah berakhir (Sallis, 2010).

F. Kesimpulan

Mutu menurut Philip B. Crosby adalah *conformance to requirement,* yaitu sesuai dengan yang disyaraktan atau distandarkan. Suatu produk baik berupa barang atau jasa memiliki mutu apabila sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Standar mutu pendidikan yang ada di sekolah atau madrasah harus ditentukan terlebih dahulu sebagau kebijakan mutu yang ada di sekolah. Input dan proses harus dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka hasil yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan adalah pendidikan yang bermutu. Apabila produk baik berupa barang maupun jasa, apabila belum sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, maka barang atau jasa tersebut belum bisa dikatakan bermutu, karena belum sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

Edward Sallis, (2015). *Total Quality Managemen In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, Jogjakarta: IRCiSoD.

Fandy Tjiptono & Anastasia Diana. (2003). *Total Quality Management*, Yogyakarta: ANDI.

M. N. Nasution. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soewarso Hardjosoedarmo (2004). *Bacaan Terpilih tentang Total Quality Management*, cet. III, Yogyakarta: Andi.

Suyadi Prawirosentono. (2004). *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu; Total Quality Mangement Abad 21 Studi Kasus dan Analisis,* cet. II, Jakarta: Bumi Aksara.

Thomas Sumarsan. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, Dan Pengukuran Kinerja*, Edisi 2, Jakarta: PT. Indeks.

Vincent Gaspersz. (2005). *Total Quality Management*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

DIYANUS ABDUL BAQI, M.Ag, dilahirkan di Blitar 07 Juni 1974. Terlahir sebagai putra ke dua dari pasangan Bapak H.Muhamad Hisyam dan Ibu Hj. Sri Harnaningsih. Menikah dengan Sunarsih dan dikaruniai 3 anak yaitu Ummu Akmalia Yuhana, Bisma Muhamad Aqil, Ummu Aqila Azzuhra. Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SDN Tunjung 02 (1987), MTs Ma'arif (1990), MAN 01 Tulungagung (1993) STAIN Tulungagung (1998), Unisla Universitas lamongan (2017) dan serta sedang menempuh S-3 di IAIN Tulungagung. Sedangkan pendidikan non-formal yang pernah ditempuh adalah Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'in Ngunut. Penulis sebagai Pengawas Madrasah Kementrian Agama Kabupaten Blitar (2011-sekarang) dan Pernah mengajar di STAI Diponegoro Tulungagung serta pernah mengajar di MA MA'ARIF Bakung 1999-2003. Pernah mengajar dan menjadi PNS di MAN Kunir 2003-2006. Penulis bisa dihubungi di No. HP.082142070674/ buyutrejosuro@ gmail.com.

PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN BERBASIS AKHLAQUL KARIMAH

Oleh Enjang Sunandar

A. Pendahuluan

Sampai saat ini akhlak peserta didik di sekolah (lembaga formal) masih menjadi bahan pembicaraan. Karena masih banyak peserta didik yang belum menunjukkan kepribadiannya sesuai tujuan pendidikan nasional. Dalam perkataan maupun perilaku. Kepada guru, orang tua, teman, dan kepedulian pada lingkungan, belum tercermin dalam kehidupan keseharian para peserta didik. Kepribadian sebagai orang timur, yang memiliki kesantunan perkataan, maupun dalam pergaulan, sudah mengalami degradasi.

Berita di media elektonik maupun di media cetak, banyak informasi terjadi perbuatan yang tidak berakhlakul karimah. Sudah bukan rahasia umum, peserta didik berani mencaci maki gurunya. Peserta didik sampai berani

melakukan tindak kekerasan pada orang yang telah memberikan ilmunya. Bahkan banyak informasi peserta didik yang usianya masih belia sudah terlibat dengan pencurian, perkelahian, pelecehan seksual, juga narkoba. Diantara mereka ada juga yang wanita, yang kita anggap wanita itu memiliki halus perasaan.

Kepedulian peserta didik terhadap lingkungan juga mayoritasnya masih kurang empati. Dibeberapa kelas yang merupakan tempat khusus untuk mereka melakukan pembelajaran, masih sering ditemukan sampah. Terkadang meja, atau kursi yang tidak tertata dengan baik sering dibiarkan. Kepedulian terhadap lingkungannya sendiri masih dibaikan. Apalagi di tempat lainnya. Sering pula kita menyaksikan peserta didik berani mencoret-coret tempat umum, tembok atau WC/kamar mandi dengan tulisan yang tidak layak.

Perkataan, kesantunan berbahasa para peserta masih sering terdengar yang tak pantas diucapkan oleh peserta didik sebagai kaum terpelajar. Selain kata-katanya yang tak santun, terkadang berbicara dengan suara keras. Tertawa terbahak-bahak, meski pun di tempat ramai. Begitu pula dalam berpakaian, sering ditemukan para peseta didik tak beretika islami. Tidak menutupi aurat, ketat, atau punberpakaian yang berlebihan. Begitu juga dalam pergaulan, dengan lawan jenis misalnya, terlalu akrab. Diantara peserta didik mengabaikan etika pergaulan dengan yang bukan mahram.

Padahal kalau kita amati secara saksama tujuan pendidikan nasional kita menitikberatkan kepada ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang memiliki budi pekerti luhur, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003, bahwa pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan manusia Indonesia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Manusia yang mempunyai takwa dan iman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mempunyai budi pekerti yang luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, kesehatan rohani, dan jasmani, keterampilan dan pengetahuan, dan terakhir mempunyai rasa tanggung jawab untuk berbangsa dan bermasyarakat.

Menurut Dedy Mulyasana (2015) Sistem pendidikan nasional cenderung menempatkan porsi pengajaran lebih besar dari pada porsi pendidikan, sehingga kegiatan pendidikan cenderung diidentikkan dengan proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kecerdasan belaka. Sementara itu, urusan pembentukan kepribadian unggul dan budaya mutu belum diperhatikan secara mendasar. Suasana ini berakibat langsung pada orientasi pembelajaran yang lebih mengutamakan proses penguasaan materi dan nilai dari pada pembentukan kepribadian. Sistem dan proses itulah yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan kualitas diri.

Ketidakseimbangan penyajian porsi tersebut antara lain disebabkan banyaknya mata pelajaran dan padatnya materi yang harus diberikan kepada para peserta didik, sehingga waktu pembelajaran tersisa habis oleh kegiatan untuk menyampaikan materi (transfer ilmu pemngetahuan) saja, sedangkan tugas pokok lainnya, yaitu meningkatkan pertumbuhan dan kualitas kepribadian peserta pendidik, menjadi terabaikan. Selain itu ketidakseimbangan penyampaian porsi pengajaran tersebut juga disebabkan oleh sistem evaluasi pembelajarannya yang hanya mengutamakan evaluasi kognitif dan keterampilan daripada

melakukan evaluasi terhadap kepribadian secara utuh. Itulah sebabnya kegiatan pembelajaran sulit berkembang secara seimbang antara proses pemenuhan kognitif dan keterampilan dengan proses pemenuhan kebutuhan kepribadian dan hati nurani.

Sejatinya akhlak peserta didik harus menjadi perhatian bersama. Akhlak yang baik (akhlak terpuji) merupakan kekuatan yang harus diupayakan untuk diwujudkan yang tercermin dari karakter peserta didik. Bilamana menginkan keadaan yang kondusif, nyaman, aman dan memiliki prestasi lahir dan batin, maka peserta didik harus memiliki akhlak yang terpuji. Di dalam hadits dari Abu Hurairah Radhiyallahu 'Anhu, Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لأُتَمِّمَ مَكَارِمَ الأَخْلاقِ

Artinya: "Sesungguhnya aku diutus hanya untuk menyempurnakan keshalihan akhlak." (HR. Al-Baihaqi).

Rasulullah saw. diutus di lingkungan masyarakat zaman jahiliyah. Waktu itu, akhlak masyarakatnya sangat biadab, perbuatan musyrik, penyembahan pada berhala, pengagungan manusia atas manusia lainnya, perbudakan, sering terjadi pertikaian, yang memiliki kekuasaan menindas kaum yang lemah. Allah SWT. mengutus Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam dilengkapi dengan akhlak yang mulia dan menjadi teladan terbaik bagi umatnya. Allah SWT. berfirman :

وَإِنَّكَ لَعَلى خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya:"Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung".(QS Al-Qalam: 4).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah". (QS Al-Ahzab: 21).

Memang sampai saat ini tidak henti-hentinya para penyelenggara pendidikan, swasta maupun milik pemerintah (negeri), cendekiawan, para pemerhati pendidikan sering melakukan seminar, maupun penelitian. Pendidikan akhlak/ karakter menjadikan bahan kajian di beberapa lembaga, teruma di lembaga pendidikan.

Persoalan merosotnya akhlakul karimah para peserta didik masih tetap belum berubah secara signifikan. Belum ada langkah nyata yang efektif secara oftimal untuk mengatasinya. Masih lebih banyak dalam wacana. Baru sebatas dibahas dikajian diskusi, kajian penelitian. Belum ada solusi yang riil dilakukan dengan tepat guna secara terpadu, dan kontrinu. Sampai saat ini belum secara masif, bergerak bersama-sama, bahu-membahu para pemangku kepentingan yang berkompeten dengan semua pihak dengan melibatkan semua unsur, termasuk keterlibatan masyarakat secara luas. Adanya kerjasama yang yang inten dengan para orang tua peserta didik.

Bila keadaan terus dibiarkan seperti saat ini, akan sangat berbahaya. Membiarkan perilaku peserta didik yang tak berkarakter (tidak berakhlakul karimah) akan berpengaruh terhadap berbagai sendi kehidupan. Akan mengancam kedamaian di negeri yang kita cintai, bumi pertiwi negeri kita ini. Untuk mengatasi hal tersebut, harus ada upaya yang terintegrasi komprehensif dan istiqamah (kontinu). Memerlukan model pembelajaran berkarakter yang harus diupayakan dalam proases pendidikan. Merosotnya akhlakul karimah dalam pembicaraan, perilaku, berpakaian, kepedulian terhadap lingkungan, dan pergaulan harus ada gerakan (kegiatan nyata) berupa terobosan yang tepat guna, berupa langkah konkret, strategi yang dapat dilaksanakan di lembaga pendidikan, baik di swasta maupun pemerintah.

B. Pendidikan Akhlak

Pendidikan akhlak harus betul betul mendapatkan perhatian semua pihak. Pendidikan akhlak yang diterima peserta didik akan berpengaruh terhadap perilaku peserta didik. Menurut Muhibbin Syah (2017) pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam buku Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam (2018) Sofyan Sauri menjelaskan bahwa akhlak menurut para pemikir muslimin, menunjukkan kondisi jiwa yang menimbulkan perbuatan atau perilaku secara spontan. Seseorang dikatakan bermental penolong, ketika dihadapkan kepada orang yang sedang dirundung kesulitan-kesulitan, secara spontan akan memberikan pertolongan tanpa banyak memperhatikan atau memikirkan

untung rugi, atau ketika seseorang berjalan tiba-tiba tersandung batu, maka kata-kata yang keluar dari mulutnya mencerminkan akhlaknya, ketika yang keluar dari mulutnya kata-kata "*innalillahi wa innailaihi rajiun*" atau "*astaghfirullahalaadzim*" atau "*subhanallah*" maka itu berarti dia memiliki akhlak yang terpuji, dan sebaliknya ketika yang keljuar dari mulutnya nama-nama "penghuni kebun binatang", maka itulah akhlaknya. Jadi akhlak menunjukkan hubungan sikap batin dan perilaku secara konsisten.

Lebih lanjut Sofyan Sauri mengatakan, hakikat pendidikan akhlak adalah adalah inti pendidikan semua jenis pendidikan karena ia mengarahkan terciptanya perilaku lahir dan batin manusia sehingga menjadi manusia yang seimbang dalam arti terhadap dirinya maupun terhadap luar dirinya. Dengan demikian, pendekatan pendidikan akhlak bukan monolitik dalam pengertian harus menjadi nama bagi suatu mata pelajaran atau lembaga.

Berdasarlan penjelasan tersebut, akhlak itu terbagi menjadi dua, akhlak yang baik, terpuji (*akhlak mahmudah, akhlakul karimah*), dan akhlak yang tercela (*ahlak mazmumah*). Terbentuknya akhlak peserta didik, baik akhlakul karimah maupun akhlak tercela tidak terlepas dari proses pendidikan yang berlangsung mereka dapatkan dalam kesehariannya baik di sekolah, keluarga, maupun di masyarakat. Hanya saja sering terjadi penyimpangan pemahaman, masih ada yang mengangap bahwa merosotnya akhlakul karimah peserta didik karena gagalnya pendidikan yang dikelola sekolah (lembaga pendidikan). Padahal tempat kegiatan pendidikan itu meliputi, di dalam rumah tangga, di masyarakat, dan di sekolah /pesantren. Sebagaimana disebutkan oleh Ahmad Tafsir (2016), kegiatan pendidikan dalam garis besarnya dapat dibagi tiga: (1) kegiatan

pendidikan oleh diri sendiri, (2) kegiatan pendidikan oleh lingkungan, dan kegiatan pendidikan oleh orang lain. Adapun binaan pendidikan dalam garis besarnya mencakup tiga daerah (1) daerah jasmani, (2) daerah akal, (3) daerah hati. Tempat pendidikan juga ada tiga yang pokok: (1) di dalam rumah tangga, (2) di masyarakat, (3) di sekolah.

Pembentukan akhlak/karakter peserta didik akan dipengaruhi dari banyak faktor, ketika berada di rumah, masyarakat, dan sekolah. Karena itulah tidak bisa mengharapkan perubahan akhlak peserta didik menjadi baik bila hanya mengandalkanpihak sekolah. Namun harus semua pihak yang terkait bersama-sama memiki tanggung jawab, penuh kepedulian dalam terbentuknya akhlakul karimah. Semua pihak harus peduli akan pentinya pendidikan akhlak/karakter. Mulyasa (2016) memaparkan bahwa pendidikan karakter memiliki makna lebih tinggi dari pendidikan moral, karena pendidikan karakter tidak hanya berkaitan dengan masalah benar-salah, tetapi bagaimana menanamkan kebiasaan (habitat) tentang hal-hal yang baik dalam kehidupan, sehingga anak/peserta didik memiliki kesadaran, dan pemahaman yang tinggi, serta kepedulian dan komitmen untuk menerapkan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakter merupakan sifat alami seseorang dalam merespon situasi secara bermoral, yang diwujudkan dalam tindakan nyata melalui perilaku baik, jujur, bertanggung jawab, hormat terhadap orang lain, dan nilai-nilai karakter mulia lainnya.

Akhlak peserta didik yang harus mendapatkan perhatian pada saat ini perkataan, perilaku/pergaulan, berpakaian, dan kepedulian terhadap lingkungan.

1. Akhlak dalam Berkata

Berbicara bagi seorang muslim harus hati-hati. Agar dalam berbicara itu memiliki kesantunan, kebenaran, kejujuran, bermanfaat juga memuliakan orang yang diajak bicaranya. Sehingga prinsip muslim yang berakhlak baik, dalam berbicara akan teliti, memilih dan memilah. Rasulullah berasabda: "Keselamatan manusia tergantung pada kemampuannya menjaga lisan." (H.R. Bukhari). Dalam riwayat lain dari Abu Hurairah, Rasulullah SAW. Bersabda: "Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, hendaklah ia berkata baik atau lebih baik diam (jika tidak mampu berkata baik)"(H.R.B hatiukhari-Muslim)

Sofyan Sauri dalam Dahlan (2001) menegaskan bahwa Al-Quran menampilkan enam prinsip yang seyogianya dijadikan pegangan saat berbicara. *Pertama*, qaulan sadida (QS.Annisa:91) yaitu berbicara dengan benar. *Kedua*, qaulan ma"rufa (QS.annisa: 8), yaitu berbicara dengan menggunakan Bahasa yang menyedapkan hati, tidak menyinggung atau menyakiti perasaan, sesuai dengan kriteria perasaan, sesuai dengan kriteria kebenaran, jujur tidak mengandung kebohongan, dan tidak berpura-pura. *Ketiga*, qaulan baligha (QS.annisa: 63), yaitu berbicara dengan menggunakan ungkapan yang mengena, mencapai sasaran, dan tujuan, membekas, atau berbicara dengan jelas, terang dan tepat. Ini berarti bahwa pembicaraan berlangsung secara efektif. *Keempat*, qaulan maysura (QS. al-Isra: 28, yaitu berbicara dengan baik, dan pantas, sehingga orang tidak merasa kecewa. *Kelima*, qaulan karima (QS.al-Isra: 23), yaitu berbicara kata-kata mulia yang menyiratkan kata yang isi, pesan, cara serta tujuannya selalu baik, terpuji, penuh hormat, dan mencerminkan akhlak mulia. *Keenam*,

qaulan layyina (QS. Thaha: 44) yaitu berbicara dengan lembut.

Enam prinsip yang terkandung dalam ayaat-ayat Quran di atas mestinya menjadi acuan bagi setiap peserta didik yang beragama Islam.Namun pada realitanya peserta didik masih banyak dalam berbicara yang tidak sesuai dengan prinsip Quran tersebut.

2. Akhlak Berperilaku

Dalam Quran secara jelas dan tegas disebutkan bahwa, manusia diciptakan itu semata-mata hanya untuk beribadah. Karena hanya untuk beribadah maka setiap perilaku manusia harus patuh pada ketentuan dari Allah SWT. pencerminan sebagai hamba Allah yang telah menciptakan manusia. "Tidaklah aku ciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku "(QS.al-Dzariyat: 56). Maka setiap muslim harus berupaya berakhlak baik kepada Allah SWT, akhlak kepada sesama manusia, dan akhlak terhadap lingkungan hidup. Berakhlak kepada manusia adalah bergaul dan berbuat baik kepada orang lain. Islam mengajarkan untuk berbuat baik kepada orang lain, dimulai kepada keluarga sendiri, terutama ibu dan bapak. Sofyan Sauri (2018) memaparkan bahwa akhlak terhadap sesama manusia meliputi 7 bagian: (1) Akhlak terhadap Rasulullah, (2) Akhlak terhadap orang tua, (3) Akhlak terhadap diri sendiri, (4) Akhlak terhadap keluarga, karib sahabat, (5) Akhlak terhadap tetangga, (6) Akhlak terhadap masyarakat, dan (7) Akhlak terhadap guru

Pergaulan peserta didik masa sekarang begitu menghawatirkan kalau kita perhatikan dari akhlak islami. Terutama peserta didik di sekolah jenjang pendidikan dasar

dan menengah. Akibat pergaulan yang terlalu bebas, tidak sedikit yang terjadi hubungan di luar nikah, yang mestinya itu harus dihindari. Dalam berpakaian pun peserta didik, masih banyak yang belum sesuai dengan ketentuan dalam agamanya (Islam). Pakaian berfungsi sebagai penutup aurat disamping sebagai perhiasan, dan kesehatan. Masih banyak yang berpakaian tidak sesuai dengan kriteria pakaian islami; tidak menutupi aurat, ketat, tembus pandang, dan berlebihan.

Terhadap lingkungan hidup pun masih banyak peserta didik yang kepeduliannya masih jauh dari harapan. Baik di lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Kepedulian terhadap sampah, terutama sampah plastik masih belum muncul. Hal ini bisa kita perhatikan dari kebiaasaan peserta didik yang masih banyak berbelanja belum membawa tas/kantong dari rumah. Begitupun bekas makanan, terkadang dibuang senaknya, tyidak pada tempatnya.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan harus mengupayakan terbentuknya akhlakul karimah peserta didik ke arah yang lebih baik, untuk menuju agar tercapainya tujuan pendidikan nasional. Memerlukan usaha maksimal, komprehensif, terpadu, dan kontinu melibatkan semua pihak yang berkompeten. Semua warga sekolah harus dilibatkan. Komunikasi dengan orang tua harus secara kontinu, bersama-sama memebrikan perhatian yang sepenuhnya.

Peserta didik harus sepenuhnya mendapatkan perhatian dan pelayanan. Asep Saepudin Chalim (2020) pendiri SMA Amanatul Umah, Pacet Mojokerto yang merupakan sekolah terbaik di Indonesia pada saat ini , dalam

orasi ilmiah pengukuhan Guru Besar bidang ilmu Sosiologi UIN Sunan Ampel dengan judul , Model Pendidikan dalam Mengatasi problematika Masa Kini dan Akan datang pada Pondok Pesantren Amanatul Ummah Surabaya dan Pacet menyatakan, pada umumnya lembaga pendidikan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar 7 sampai 8 jam setiap hari.Sementara itu, pondok pesantren Amantul Ummah memberikan layanan pendidikan selama 24 jam penuh, dengan alokasi waktu untuk; (1) pelajaran agama Islam (muadalah) berbasis kurikulum Al-Azhar Mesir, (2) pelajaran umum berbasis Kurikulum Nasional adan Cambridge University, (3) salat wajib, salat Tahajjud, salat Hajat, dan salat Duha, (4) aktivitas pribadi seperti, makan, istirahat, tidur dan konsultasi kepada guru pembimbing yang stand-by setiap saat sampai larut malam, (5) muatan lokal dan keterampilan khusus seperti kewirausahaan dan kepedulian lingkungan hidup, dan (6) kegiatan ekstrakulikuler seperti olahraga, kesenian, kepramukaan, dan keterampilan.

Lebih lanjut dikatakan, juga ada kegiatan pengkajian dan internalisasi faham Ahlussunah Waljamaah. Menurutnya, pilihan idiologi dalam penyelenggaraan proses belajar-mengajar para peserta didiknya yang memiliki falsafah, antara lain; *attawasuth* (moderat), *at-tawazun* (keseimbangan), *attasamuh* (toleransi), dan *alikhlash* (keikhlasan) Hal ini ditambah lagi dengan tekad untuk menegakkan *ukhuwwah Islamiah, ukhuwah wathaniyah* (cinta tanah air), dan ukhuwah insaniyah.

Bahkan di lembaganya ada program daurah (pengkajian daan pembelajaran ulang). Beliau mengatakan, karena keterbatasan waktu, pada umumnya tidak satu lembaga pendidikanpun mampu melakukan program pengulangan

(reviuw) sebagai suatu rangkaian proses pembelajaran tuntas atas muatan kurikulum. Program daurah ini dilaksanakan pada semester akhir yang dilakukan 10 kali diakhiri dengan evaluasi hasil melalui pengulangan umum (general rehearsal).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan harus ada upaya yang nyata agar terbentuknya akhlakkul karimah peserta didik. Untuk itu harus bekerja sama dengan semua pihak yang berkepentingan, tidak cukup hanya pimpinan lembaga (kepala sekolah) dan guru saja, tapi harus melibatkan semua warga sekolah. Begitupun dengan orang tua harus terjalin hubungan yang baik. Pemangku kebijakan (pemerintah, kementrian Pendidikan dan Budaya) diknas, pengawas dan masyarakat bersama sama harus memiliki tanggung jawab. Diperlukan gerakan secara masif, komprehensif, terpadu dan kontinu.

Daftar Pustaka

Mulyasa, (2016). Manajemen Pendidikan Karakter. Jakarta: Bumi Aksara

Mulyasana, Dedy. (2015). Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sauri, Sofyan. (2017). Kesantunan Berbahasa. Bandung: Royyan Press

Sauri, Sofyan. (2018). Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam. Bandung: Rizqi Press

Syah, Muhibbin. (2017). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Syahidin. (2009). Menelusuri Metode Pendidikan dalam Al-Qur'an. Bandung: Alfabeta

Tafsir, Ahmad. (2016). Ilmu Pendidikan Islami. Bandung: Remaja Rosdakarya

Drs. Enjang Sunandar Lahir di Garut, 10 Oktober 1965. Telah menyelesaikan pendidikan S1 jurusan Sastra Arab IAIN Sunan Gunung Djati Bandung dan sekarang sedang menempuh S2 PAI (sedang proses penyusunan Tesis) Pesantren Keresek Garut Jawa Barat. Pada saat ini sebagai guru SMA Labschool Universitas Pendidikan Indonesia dan menjadi Kepala Sekolah MA Nurul Iman Cibaduyut Kota Bandung. Pengalaman organisasi sebagai Ketua Persatuan Guru Nahdlatul Ulama (Pergunu) pada Tahun 2016-2021 di Kota Bandung.

REPRODUKSI PERAN MAKELAR BUDAYA DALAM MEMBANGUN GENERASI BERKUALITAS

Oleh Momy A. Hunowu

A. Pendahuluan

Ada dua kemungkinan peran pendidik baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun sekolah di era 4.0 ini; semakin berat atau semakin ringan. Berat karena bisa jadi cara penyajian guru tidak semenarik media informasi yang semakin canggih ini. Ringan karena semua informasi mudah diperoleh. Kepakaran guru tidak dibutuhkan. Perkembangan teknologi, terutama media sosial dan smartphone, membuat hal itu semakin nyata. Tak bermasalah bila semua orang sekadar merasa paling tahu sesuatu lantas menyebarkannya. Yang jadi masalah ketika peran pakar (guru/dosen) menjadi tak bernilai, informasi yang benar disangkal, lantas kedunguan dibanggakan. Sangat boleh jadi, seorang anak yang lahir dan tinggal di pelosok pedesaan tetapi gaya

hidupnya metropolis. Ada pula anak yang kalem, hidup dalam keluarga yang taat beragama tetapi kemudian menjadi tukang bully dan penipu di media sosial. Di mana peran para pendidik? Tulisan singkat ini akan mengulas problematika generasi 4.0 berikut strategi membentuk mereka menjadi generasi yang berkualitas, lahir batin melalui reproduksi peran makelar budaya.

B. Problematika Generasi 4.0.

Generasi 4.0 dicirikan dengan persentuhan mereka dengan dunia internet, online dan virtual melalui *smartphone*. Sementara interaksinya dengan dunia sosial, alam nyata dan tatap muka semakin minimalis. *Smartphone* memiliki fitur yang beragam dan aplikasi yang menarik, sehingga anak dapat memilih sesuka hati; *youtube*, *game*, *tiktok*, *facebook*, *whatsapp*, *twitter*, *instagram* dan masih banyak lagi. Sementara dunia sosial semakin sepi dan menjemukan. Bayangkan saja, dalam sebuah kerumunan dan perkumpulan yang banyak orang, sedikit sekali terjadi interaksi sosial, sesekali ada suara tawa terdengar, semua merunduk, menatap kotak mini, berinteraksi dengan teman dan rekan nun jauh di sana.

Kondisi ini telah menjadi *new normal*, fenomenanya ada di mana-mana, bukan hanya di kalangan anak dan remaja, namun melanda pula kalangan dewasa. Fenomena ini sekaligus mempersempit peluang bagi pendidik dan peserta didik untuk saling mengakses, berinteraksi, memberi dan menerima. Peserta didik seolah tidak butuh lagi kearifan orangtua dan kepakaran guru, cukup menanyakan pada *mbah* google, semua pertanyaan terjawab. Semua masalah menemukan solusi. Demikianlah, dunia internet, selain

mencerdaskan juga sarat pengaruh negatif, memengaruhi sang anak, si peniru yang ulung. Apa yang mereka lihat, tonton dan mainkan di dunia virtual, tentu akan berpengaruh pada kecerdasan dan perilakunya Itulah kenapa, banyak anak-anak yang kaya dengan pengetahuan tetapi memiliki perilaku yang aneh dan menyimpang, berbeda dengan perilaku yang lazim pada orangtuanya atau lingkungan sosialnya.

Masa sebelumnya, generasi 3.0 yang diidentikkan dengan generasi *electricity*, generasi yang keluar dari kegelapan cahaya, menuju dunia yang gemerlap, serba elektronik, mereka masih lebih mudah terkontrol, berinteraksi di ruang nyata yang terang benderang. Anak menonton siaran tv dengan pilihan *channel* yang beragam, tetapi pendidik dapat melakukan pengawasan, apalagi stasiun tv telah mencantumkan kategori siaran, mana siaran untuk semua umur, mana untuk remaja dan dewasa dan mana untuk anak-anak. Mereka bisa meniru tingkah laku dari luar, dari apa yang mereka tonton, tetapi orangtua masih dapat mengontrol dengan mudah.

Generasi 3.0, ketika sudah masuk kamar, meskipun mereka menonton tv di kamarnya, orangtua dapat bernafas lega. Menonton tv sifatnya pasif. Di era 4.0. jangan harap anak-anak sudah mengurung diri di dalam kamar. Dengan smartphone berukuran mini itu, mereka bebas berinteraksi secara aktif dengan dunia luar. Entah dengan siapa mereka *chatting*, entah apa yang mereka lakukan kita tidak pernah tahu. Bisa jadi menonton tayangan tak senonoh atau menebar ujaran kebencian (*hate speech*) dan berita bohong (*hoax*) di media sosial. Betapa mengejutkan, ketika tiba-tiba di tengah dinginnya malam, seorang anak dijemput paksa aparat kepolisian karena terjerat UU ITE. Ini menjadi

pekerjaan rumah yang membutuhkan sesuatu yang baru bagi kalangan pendidik. Mengharuskan untuk menemukan strategi yang jitu dan metode yang canggih untuk mengimbangi kecanggihan teknologi informasi yang melaju dengan cepat ini. Jika tidak, maka negeri ini akan kehilangan generasi penerus yang berkualitas. Baik berkualitas dalam aspek kognitif, psikomotorilk, afektif dan spiritual.

C. Reproduksi Peran Makelar Budaya

Menyalakan lilin lebih baik daripada mengumpat di kegelapan. Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi tidak mungkin bisa dibendung, ditolak, disesali apalagi ditangisi. Suka atau tidak suka, setuju tak setuju, jalan satu-satunya adalah beradaptasi, berinovasi dan berkreasi. Ketiga konsep ini dapat dilakukan dengan mereproduksi peran makelar budaya.

Konsep makelar budaya (*cultural broker*) digagas Clifford Geertz ketika melakukan penelitian etnografi di Jawa Timur. Geertz menemukan bahwa kyai di pondok pesantren berperan sebagai makelar budaya. Peranannya adalah menyaring informasi yang masuk ke dalam lingkungan santrinya. Apabila informasi itu membahayakan santrinya, maka informasi itu dicegatnya, dan membiarkan informasi yang bermanfaat diserap para santrinya. Peran ini akan sulit ketika informasi yang masuk sangat deras, menjadi sulit dibendung oleh sang kyai.

Di era banjir informasi dewasa ini, peran makelar budaya harus direproduksi agar dapat membendung informasi yang bertebaran di jagat maya. Peran makelar budaya dapat direproduksi dengan melakukan adaptasi, inovasi dan kreasi peran pendidik. Proses adaptasi penting

untuk menyesuaikan dengan kondisi zaman. Proses inovasi dibutuhkan untuk memperbaharui konsep lama dan proses kreasi adalah keharusan untuk menciptakan metode yang baru, seiring perkembangan teknologi yang kian pesat. Para pendidik mau tidak mau harus menguasai perkembangan teknologi itu. Tidak mungkin mengontrol anak-anak di dunia virtual kalau para pendidik gagap teknologi. Anak-anak mahir menggunakan *smartphone*, sementara para pendidik bertahan di HP jadul, yang hanya bisa sms dan telepon.

Reproduksi peran makelar budaya sebagai penyaring informasi yang membahayakan, dapat dilakukan dengan dua cara; pertama, para pendidik harus dapat mengendalikan pergerakan dan pergaulan anak-anaknya di dunia maya. Ketika anak-anak menjalankan *smartphone*, mereka sebaiknya menggunakan akun *e-mail* orangtuanya, terutama anak-anak umur SD-SMP. Kalaupun anak telah memiliki akun *e-mail* sendiri, *pasword*nya harus dalam kendali orangtua. Ini penting agar setiap meng*install* aplikasi di *smartphone*nya, anak akan meminta *password e-mail*, pada saat itulah orangtua dapat memeriksa, aplikasi dan *game* apa yang akan di*install*. Dengan akun *e-mail* yang dikendalikan orangtua, dapat memudahkan untuk memeriksa histori pada *google* atau *youtube* tanpa harus membuka *smartphone* anak. Dari histori itu akan terlihat situs apa yang telah dibuka, film apa yang sudah ditonton. Anak akan merasa diawasi ketika orangtua sesekali mengajak *ngobrol* mengenai situs-situs yang telah dibuka itu, dengan begitu, anak tidak akan sembarangan mengakses situs-situs yang membahayakan.

Kedua; pendidik harus berteman atau menjadi *follower* anak di media sosial. Oleh sebab itu, pendidik harus melek teknologi, memiliki akun media sosial dan aktif membukanya. Dengan cara ini, pendidik dapat mengontrol

perilaku dan pergerakan anak di media sosial. Dengan mudah mengontrol status apa yang dibuat, komentar apa yang disampaikan. Status pertemanan di media sosial harus terus dijaga dan dikontrol 1) apakah anak hanya memiliki satu akun? Anak memiliki akun lain dengan nama berbeda? Kalau ini terjadi, pendidik akan kehilangan jejak untuk mengontrol, 2) apakah anak terus berteman? Apakah memblokir pertemanan dengan orangtuanya? Apabila ada kejadian anak telah memblokir atau *unfollow* orangtuanya, cara lain yang dapat dilakukan adalah membuat akun lain dengan profil anak muda milenial sehingga diterima berteman atau menjadi *follower*. Dengan cara ini, pendidik dapat terus memantau pergerakan dan perilaku anak di media sosial, sambil secara bijak terus mengingatkan dampak yang membahayakan misalnya jeratan UU ITE.

D. Tiga Kotak Dua Program

Proses membangun generasi yang berkualitas berkutat pada 3 ranah sebagaimana taksonomi Bloom; kognitif, afektif dan psikomotorik, dikembangkan lagi dengan 3 kecerdasan yang digagas Ginanjar; IQ. EQ dan SQ. Untuk memudahkan pendidik membentuk anak berkualitas berdasarkan konsep-konsep tersebut, penulis menganalogikan potensi anak-anak sebagai tiga kotak dan dua program. Tiga kotak diisi dengan konten yang bermutu dan dua program diinstall (diinternalisasikan) menyesuaikan dengan tumbuh kembang anak.

1. Mengisi kotak anak

Ada tiga kotak yang ada dalam diri peserta didik. Kotak-kotak itu harus diisi penuh oleh para pendidik; guru di

sekolah, orangtua di rumah, dan lingkungan sosialnya, agar peserta didik menjadi generasi yang berkualitas. Sehat jasmani dan rohani serta memiliki kekayaan pengetahuan Mengisi tiga kotak itu harus berimbang. Ketika salah satu kotak isinya lebih dominan dari kotak lain, bisa jadi akan melahirkan generasi yang cacat, bukan hanya cacat secara jasmani, tetapi juga cacat secara rohani. Kotak-kotak tersebut sebagai berikut:

Kotak pertama adalah kotak materi. Mengisi kotak materi adalah tanggungjawab penuh orangtua. Memberi makan, makanan yang halal, sehat dan penuh gizi. Membelikan pakaian yang pantas dan sopan. Menyediakan fasilitas belajar, fasilitas bermain, uang jajan, *smartphone*, paket data, dan semua yang berhubungan dengan materi. Guru di sekolah juga dapat mengisi kotak ini dengan menyediakan saran pembelajaran yang memadai, serta kebutuhan fisik lainnya yang dianggarkan dengan dana BOS.

Kotak kedua adalah pengetahuan. Kotak ini diisi dengan berbagai ilmu pengetahuan melalui pembelajaran. Baik pembelajaran terstruktur di dalam kelas, maupun pembelajaran bebas di luar kelas. Pembelajaran di kelas menjadi tanggungjawab guru di sekolah, sementara pembelajaran di luar kelas dapat terjadi di ruang sosial dan di ruang virtual. Kotak ini isinya berupa konsep dan teori tentang apa saja yang ada di alam raya. Informasi yang bertebaran di jagad maya, akan memperkaya konten kotak ini.

Kotak ketiga adalah kotak rohani/spiritual. Kotak ini diisi dengan pesan-pesan kebaikan, hal-hal yang bersifat gaib dan transedental. Dalam Islam berkaitan dengan keimanan dan ketakwaan. Bukan lagi pengetahuan agama

dan cara melaksanakannya, tetapi pada aspek keyakinan dan kesadaran beragama. Peserta didik yang sudah terisi kotak rohaninya, ketika mendengar suara azan, spontan menghentikan aktivitas. Merasa tidak nyaman, resah ketika belum melaksanakan sholat, dll.

2. Menginstall dua program

Dua program ini berkaitan dengan mengasah ketrampilan peserta didik dan menginternalisasikan nilai-nilai karakter. Program pertama adalah ketrampilan. Program ini adalah membiasakan peserta didik mengasah *skill*, melatih ketrampilan-ketrampilan yang mereka butuhkan di masa depan. Meng*isntall* program ini dilakukan dengan latihan secara terus-menerus mengenai apa yang sudah diketahui, menyangkut banyak hal yang sudah terisi di kotak pertama.

Ketrampilan dapat dikelompokkan menjadi dua. 1) Ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan atau profesi di masa depan, misalnya *digital skill*, *writing skill*, ketrampilan manajemen, penguasaan teknologi, ketrampilan mengajar, kemampuan berceramah, dll. 2) ketrampilan hidup, yaitu ketrampilan yang berkaitan dengan kemandirian, lebih spesifik urusan domestik, misalnya mengelola dan mengurus diri sendiri dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari; mengurus makan, mengurus pakaian dan peralatan, mengurus rumah dan perlengkapannya, berbelanja, berkendera, dll.

Ketrampilan hidup ini terkadang diabaikan oleh para pendidik, terutama pendidik di rumah. Anak dipenuhi dengan pengetahuan, tetapi tidak dilatih untuk mengurus dirinya sendiri, sehingga terkadang kita melihat seorang

anak yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, tetapi mengurus perlengkapan sekolahnya; tas, buku dan sepatu harus dibantu ibunya. Perhatikan anak-anak jalanan di lampu merah. Mereka dengan santainya menyeberang dan lalu lalang di jalan raya, tak ada rasa was-was. Bandingkan dengan anak-anak lain. Saking khawatirnya, anak-anak menyeberang jalan sambil dituntun orangtuanya.

Program kedua adalah internalisasi nilai-nilai karakter. Program ini adalah membiasakan anak didik dengan perilaku yang baik, misalnya dalam hal mengelola emosi, seperti cara-cara berperilaku dan berinteraksi sosial. Program kedua ini sangat menentukan keberhasilan anak dalam pergaulan. Anak yang emosional, dijauhi teman-temannya. Sebaliknya anak yang ramah, lembut hati akan disenangi kawan-kawannya. Semakin baik pembentukan emosi, semakin membuka jejaring sosial yang luas. keberhasilan dalam membangun jejaring sosial ini sangat berpengaruh pada keberhasilan anak di masa depan. Dengan demikian, mengisi tiga kotak dan meng*istall* dua program harus dilakukan secara optimal, menjadi tanggungjawab bersama, guru di sekolah, orangtua di rumah dan lingkungan sosial. Agar lebih efektif, para pendidik ini saling mengkomunikasikan proses dan *progress* yang sedang berjalan agar upaya-upaya yang dilakukan tidak timpang tindih, tidak kontradiktif.

3. Menjadikan Rumah sebagai Industri Anak Berkualitas

Setiap orangtua pasti menginginkan anak-anaknya menjadi generasi berkualitas. Itulah kenapa, para orangtua meski harus mengeluarkan biaya yang besar, berusaha melanjutkan studi anak-anaknya ke jenjang yang lebih tinggi,

ke luar daerah, bahkan tak jarang ke luar negeri. Tetapi, terkadang persepsi mengenai kualitas pendidikan menjadi salah makna. Tidak sedikit kalangan orangtua yang "memaksa" anak-anaknya melanjutkan studi di lembaga pendidikan yang menjadi pilihan orangtuanya. Dengan alasan, ini sekolah unggulan, ini perguruan tinggi yang berkelas, terakreditasi A. Peran orangtua dalam menentukan arah pendidikan anak memang sangat penting, tetapi tentu disesuaikan dengan bakat dan minat anak-anak. Bisa jadi, pemaksaan yang dilakukan orangtua justru akan berpengaruh secara psikologis pada anak. Akhirnya anak menjadi kurang semangat bersekolah, nihil prestasi.

Dalam kaitan ini, sangat bijak manakala dalam menentukan masa depan anak, orangtua berada di belakang, bukan di depan. Ibarat jarum dengan benang. Orangtua harus dapat memposisikan dirinya sebagai benang. Mendampingi anak di mana dia bersokolah. Bisa jadi anak memilih sekolah yang tidak sesuai dengan harapan orangtua, tetapi di sana-karena pilihannya sendiri- anak menjadi siswa berprestasi.

Pada bagian lain, ada orangtua yang memenuhi keseharian anak-anaknya dengan belajar; les dan privat. Pulang sekolah, hanya salin baju dan makan, kemudian anaknya masuk kelas lagi, belajar lagi, untuk memenuhi kotak pengetahuan. Berharap anaknya pintar matematika, mahir berbahasa Inggris dan ketrampilan lainnya. Orangtua membayangkan anaknya memiliki segudang prestasi akademik, menjadi kebanggaannya di masa depan. Ini tidak selamanya keliru. Akan lebih baik jika tidak mengabaikan potensi-potensi lain (kotak dan program), agar anak menjadi pribadi yang paripurna.

Membentuk generasi dengan pribadi yang paripurna tidak terjadi dengan sendirinya, butuh perjuangan yang panjang, membutuhkan kesabaran. Lazimnya sebuah proyek, peran ini membutuhkan anggaran yang besar, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang berkesinambungan dan evaluasi yang tiada henti. Pihak-pihak terkait harus bersinergi dalam menjalankan proyek ini. Sinergitas secara menyeluruh; antara ayah dan ibu, orangtua dengan guru, guru dengan sesama guru, dan lingkungan sosial.

Pada tingkat keluarga, ayah dan ibu harus bersinergi dalam meng*install* program, misalnya membuat aturan, karena obyeknya adalah anak, maka dalam membuat aturan itu harus melibatkan anak. Menjelaskan kepada anak tujuan aturan dibuat, agar anak dapat menjalaninya secara sukarela, Keliru jika ayah ibu membuat aturan sendiri-sendiri dan menjalankannya sendiri-sendiri, apalagi terdapat aturan yang kontradiktif, ayah membolehkan, ibu melarang. Dalam posisi seperti ini, anak menjadi bingung dan cenderung memilih mana orangtua yang menguntungkan.

Beberapa contoh yang sudah dilakukan orangtua lain. Ada orangtua bersedia membelikan *smartphone* pada anaknya, tetapi terdapat jadwal dan persyaratan bermain. Bermain hanya bisa pada akhir pekan dengan syarat menyetor hafalan surat-surat pendek. Bermain hanya satu jam, jika lewat, diberi hukuman tidak boleh bermain selama seminggu. Hukuman-hukuman seperti ini lebih ditaati anak dibandingkan dengan membentak atau memukul. Aturannya sederhana, diterapkan secara terus-menerus, sehingga akhirnya menjadi budaya.

Pada saat yang lain, ketika ayah memberi hukuman secara tegas, sang ibu memberi pengertian dengan lemah lembut, atau sebaliknya. Peran-peran seperti ini harus berkesinambungan, sekali lalai akan dimanfaatkan dengan maksimal oleh anak. Pendeknya, ber (main) peran harus terus-menerus dan optimal. Ketika kedua orangtua tidak dapat ber (main) peran dengan baik, maka anak-anak akan mencari peran pengganti di luar sana. Kalau ini terjadi, alamat anak-anak akan salah asuh, salah pergaulan dan akhirnya tersesat.

Terkadang ada anak sepulang sekolah curhat dengan orantuanya, bahwa di sekolah dia diganggu temannya. Melihat pipi anak yang bengkak, orangtua langsung naik pitam, lalu menghubungi guru dan orangtua anak bersangkutan dengan marah-marah. Ini adalah respon yang keliru, secara tidak sengaja terjadi proses meng*install* program yang salah. Mestinya sang anak diberi pengertian. "Begitulah hidup berteman nak, berkelompok. Di mana pun kamu berada, di kelompok mana kamu bergabung, pasti ada seorang dua orang yang menjengkelkan. Tidak hanya pada usia kecil, akan terus terjadi sepanjang hayat kamu. Mau hidup tenang tak ada yang mengganggu adanya di syurga Allah".

Bandingkan ketika anak yang curhat itu diikuti maunya, dipindahkan ke sekolah lain, ternyata di sana juga mengalami hal yang sama, lalu pindah lagi. Mencari tempat yang aman, mustahil mendapatkan sekolah yang *steril* dari kenakalan dan kejahilan. Anak seperti ini akan penuh dengan keluh kesah, hidupnya tidak tenang. Meskipun 3 kotaknya penuh. Dalam kaitan ini, mengkondisikan anak adalah solusinya. Menyadarkan, memberikan pemahaman bahwa

tidak ada kehidupan yang aman dan nyaman selain syurganya Allah.

Sejak kecil, anak dibiasakan dengan ketrampilan hidup. Anak TK mulai diajari menata dan mengatur permainan sendiri, kelas 1 SD ditingkatkan menjadi mengatur sepatu dan perlengkapan sekolah, kelas 7 SMP meningkat menjadi membantu menyapu rumah dan mengatur perabotan, SMA dibiasakan mengurus pakaiannya sendiri, mulai dari mencuci, menjemur, melipat menyetrika dll. Seterusnya setelah kuliah sudah bisa melakukan aktivitas yang lebih rumit, belanja ke pasar, mencuci motor dan mobil hingga mengecat pagar, mengganti bola lampu yang hangus, menyambung kabel listrik yang putus, dst. Ketrampilan-ketrampilan ini sangat dibutuhkan anak-anak di masa depannya.

Proses meng*install* program dilakukan sejak usia 0 sampai dengan 12 tahun. Pada saat anak telah berusia di atas dua belas tahun, tugas pendidik mengisi dan meng*install* sudah selesai. Anak bisa dilepas di dunianya tanpa khawatir berkepanjangan. Karena program yang ter*install* bagus, maka program lain yang masuk akan menjadi *error*. Sebaliknya program yang di*install* di atas dua belas tahun, program itu akan gagal atau ditolak sistem karena di dalam sudah tersimpan program lain.

Salah ketika orangtua baru sadar anaknya sangat sulit diatur, nakal, dll lalu setelah lulus SD dikirim ke pesantren. Pihak pesantren kewalahan meng*install* karena semua program yang dimasukkan ditolak sistem. Akhirnya anak tidak mengalami perubahan, tak jarang anak-anak nakal dikeluarkan dari pesantren karena akan menginfeksi santri lain. pada bagian lain, pihak pesantren disalahkan, dituding

tidak becus, pilih kasih, sebagaimana sebuah video yang viral beberapa waktu lalu, seorang kyai dibentak-bentak orangtua yang tak terima anaknya dikeluarkan dari pesantren.

Meniscayakan konsep rumah industri anak berkualitas, plus konsep proyek membangun karakter, reproduksi peran orangtua sebagai makelar budaya sangat penting. Sejak dini, anak-anak sudah diisi kotak-kotak potensi dirinya, mewariskan nilai-nilai dengan ketrampilan mengelola emosi, mengontrol permintaan mereka. Terkadang sang anak meminta sesuatu yang tidak dibutuhkan, orangtua menganggap hanya sepele, hanya permen ini, tetapi jika permintaan-permintaan kecil selalu dituruti, hal itu akan terbawa pada permintaan-permintaan besar. Orangtua tidak bisa mengelak karena anak akan berontak. Bayangkan, dari permen, mobil-mobilan, naik menjadi HP, Laptop, meningkat menjadi motor, mobil, akhirnya minta dibangunkan rumah. Permintaan-permintaan akan terus naik mengikuti tumbuh kembang anak. Orangtua baru tersadar ketika permintaan anaknya tidak dapat disanggupi, makin mencekik. Tak jarang harus mengutang sana-sini, jual ini dan itu. Seperti itulah gambaran kondisi masa depan anak-anak yang salah isi kotak dan keliru meng*install* program.

Intinya, orangtua dan guru tetap memberi ruang kepada anak untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, menggunakan *smartphone*, tetapi ruang itu harus diperketat, tidak ada yang gratis. Kekeliruan yang dilakukan orangtua adalah membiarkan anak menonton atau bermain *smartphone* berjam-jam agar anak tidak rewel, tidak mengganggu aktivitas orangtua. Pernah ada sebuah video yang menjadi viral, seorang anak balita perempuan tertangkap kamera sedang asyik menonton film tak senonoh di area publik, di samping ibunya. Sangat disayangkan, akan

jadi apa perilaku anak itu dikemudian hari. Inilah contoh kelalaian orangtua yang akibatnya bisa seumur hidup. Bahwa membentuk karakter jangan main-main, membangun generasi berkualitas harus lebih megah dan kokoh daripada proyek jembatan atau gedung pencakar langit. Pertanggungjawabannya sangat berat, salah-salah akan menjebloskan ke penjara ketika di dunia, dan menyeret ke neraka di akhirat kelak.

Oleh sebab itu, tidaklah berlebihan dikatakan bahwa institusi pendidikan, baik sekolah maupun keluarga harus dijadikan sebagai rumah industri generasi berkualitas. Lahir batin, sholeh-sholehah. Sebagai sebuah industri, harus dipastikan bahwa input proses dan output dalam "pabrik" itu berjalan dengan baik, menghasilkan produksi yang berkualitas. Memastikan bahwa tiga kotak terisi maksimal, dan dua program ter*install* dengan sempurna.

E. Penutup

Membangun generasi berkualitas di era 4.0 dapat dilakukan dengan mereproduksi peran makelar budaya. Masa lalu, peran makelar budaya dalam menyaring informasi yang masuk, dapat dilakukan dengan mengawasi pergerakan dan perilaku anak di dunia nyata. Di era ini, peran makelar budaya semakin rumit, memantau pergerakan dan perilaku anak di dunia virtual, sehingga di era ini, orangtua harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi agar dapat mengontrol di dua dunia yang berbeda itu secara maksimal. Pada bagian lain, pendidik harus dapat mengisi dan mengasah potensi-potensi dalam diri anak secara berkesinambungan penuh kesabaran. Ketika semua peran sudah ditunaikan dengan baik, terakhir

adalah mendoakan anak-anak agar diberi petunjuk dan hidayah oleh Allah swt. Mendoakan anak di setiap sujud, terutama dalam tahajud, insyaallah menjadi kunci pamungkas melahirkan generasi berkualitas, dunia akhirat. Semoga.

Daftar Pustaka

Agustian, Ary Ginandjar, (2001). *ESQ; Emotional Spiritual Questient*, Jakarta: Agra.

Bloom, Benjamin S., etc. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Handbook I Cognitive Domain*. New York: Longmans, Green and Co.

Geertz, Clifford, (1981). *The Religion of Java*. Los Angeles: University of Chicago Press

Hunowu, Momy (2017). *Menciptakan Budaya Relijius di Lingkungan Pendidikan Melalui Pembobotan Peran Pendidik sebagai MakelarBudaya*,http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir/article/view/952

Nichols, Tom (2018), *Matinya Kepakaran; Perlawanan Terhadap Pengetahuan yang Telah Mapan dan Mudaratnya*. Jakarta: Gramedia.

Pasiak, Taufik, (2002). *Revolusi IQ / EQ /SQ Antara Neurosains dan Al-Quran,* Bandung: Mizan Pustaka.

Momy A. Hunowu lahir di Gorontalo, 9 Agustus 1972. Anak keempat dari tujuh bersaudara dari keluarga petani jagung. Masa SD diselesaikan tahun 1985. Melanjutkan ke MTsN Gorontalo (1988) dan Madrasah Aliyah al-Yusra Gorontalo (1991). Melanjutkan kuliah di Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin di Gorontalo Jurusan Pendidikan Agama Islam lulus tahun 1997. Tahun 1999-2000 sempat mondok di Basic English Course Pare Kediri dan sepulangnya dari Pare, mengasah ketrampilan berbahasa dengan menjadi tenaga pengajar Bahasa Inggris di Pondok Pesantren Madinatul Ilmi Dolo dan Universitas Alkhairaat (Unisa) Palu 2002-2005. Tahun 2002, penulis melanjutkan studi S2 di Institut Pertanian Bogor (IPB) mengambil program studi Sosiologi Pedesaan dengan beasiswa BPPS atas rekomendasi Unisa Palu lulus 2004. Pada masa S2, direkrut ketua program studi untuk menjadi peneliti pada program Stability of Rainforest Margin (STORMA) di Lore Lindu National Park, kerjasama Gottingen University, Kassel University, IPB dan Universitas Tadulako, menghasilkan tesis yang berjudul "*Forest Resource Management; The Battlefield of Local Knowledge among Local leaders in Bolapapu Central Sulawesi*", dan jurnal internasional; *Aristocrats and Democrats; Leadership and Resource use in The Village Around Lore Lindu*" ditulis bersama Reindal Dobel.

Tahun 2006 diangkat sebagai dosen Sosiologi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Tahun itu juga mempersunting Hatim Badu Pakuna, dosen Tasawuf di kampus yang sama. Sang istri telah memberi 4 anak laki-laki; Anugrah Bernas, Laskar Cendekia, Nugraha Bening dan Kanzun Jernih. Penulis sekarang sebagai ketua Jurusan Sosiologi Agama di Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, sambil melanjutkan pendidikan S3 di Universitas Hassanudin Makassar pada program studi Ilmu Antropologi.

STRATEGI MEMBUDAYAKAN BELAJAR DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Oleh Bakhtiar, M.Pd

A. Pendahuluan

Proses pembelajaran di lembaga pendidikan diharapkan membawa perubahan kepada peserta didik secara sistematis dan terprogram dalam mengembangkan kognitif, afektif, dan psikomotorik. Perubahan secara kognitif dengan adanya peningkatan pengetahuan atau intelektual. Selanjutnya perubahan segi afektif, adanya peningkatan aspek sikap dan nilai yang mencakup pada perilaku. Kemudian pada segi psikomotorik adanya peningkatan keterampilan/skill sebagai akumulasi dari kognitif dan afektif. Semua proses pembelajaran akan membawa perubahan pada peserta didik.

Seorang pengajar dapat menyelami dan mengerti *class room climate* yang dihadapi, sehingga ia mampu mendesain

pembelajaran yang dapat memacu motivasi peserta didik dalam belajar (Priyatno). Bahkan, peserta didik akan merasa tidak nyaman jika tidak berkonsentarasi terhadap materi yang dijelaskan oleh gurunya. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ia dapat menerapkan cara mengajar yang sesuai dengan prinsip-prinsip belajar dan pembelajaran (Munirah, 2018:118).

Pembelajaran mengandung pemahaman yang didalamnya ada belajar dan mengajar. Belajar inilah inti yang paling utama yang dalam penyelenggaraan pendidikan oleh lembaga pendidikan. Sehingga lembaga pendidikan sebagai wadahnya harus kondusif dan nyaman untuk terselenggaranya pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah direncakan. Mujamil Qomar mengemukakan bahwa lembaga pendidikan dapat produktif ketika budaya yang terdapat didalamnya merupakan budaya sehat dan maju. Budaya ini yang harus ditanam, ditumbuhsuburkan, dan dikembangkan (Qomar, 2013:228).

Belajar dilakukan dengan kebebasan dan kemerdekaan untuk mengetahui apa yang baik dan yang buruk, anak dapat melakukan pilihan tentang apa yang dilaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Pendidik hanya menuntun peserta didik untuk mencapai tujuan dari belajarnya. Hal ini sebagaimana karakteristik yang digambarkan dengan konsep "*tutwuri handayani*" yang dikembangkan oleh Ki Hajar Dewantara. Tutwuri handayani yaitu membimbing anak dengan menuntutnya sampai anak itu berhasil dalam belajarnya.

Belajar harus dibudayakan dalam lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan formal maupun non formal. Budaya belajar akan melekat dalam setiap lembaga sebagai

bagian dari budaya organisasi. Setiap kegiatan belajar yang diterapkan lembaga pendidikan akan menjadi sebuah kebiasaan dan dilakukan secara terus menerus. Maka diperlukan strategi-strategi untuk membudayakan belajar.

B. Hakikat Belajar

Belajar dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan dengan berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu, berlatih, berubah tingkah laku atau tanggapan yang disebabkan oleh pengalaman. Sedangkan dalam Undang-udang No.20 tahun 2003 dimaksudkan dengan proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Belajar merupakan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik.

Nana Sudjana sebagaimana di kutip oleh A. Syafi'i AS, mengemukakan bahwa Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Belajar menunjuk pada apa yang harus dilakukan seseorang sebagai subjek yang menerima pelajaran (sasaran didik), sedangkan mengajar menunjuk pada apa yang harus dilakukan oleh guru sebagai pengajar. Dua konsep tersebut menjadi terpadu dalam satu kegiatan manakala terjadi interaksi guru-siswa, siswa-siswa, saat pengajaran itu berlangsung (Syafi'i, 2017:629).

Selanjutnya Winkle memberikan definisi belajar sebagai suatu proses mental yang mengarah pada suatu penguasaan pengetahuan, kecakapan, kebiasaan atau sikap yang semuanya diperoleh, disimpan dan dilaksanakan sehingga menimbulkan tingkah laku yang progresif dan adaptif (Solichin, 2006:140). Berkenaan dengan belajar dan

pembelajaran, al-Ghazâlî mengajarkan bahwa belajar adalah proses memanusiakan manusia sejak masa kejadiannya sampai akhir hayatnya melalui berbagai ilmu pengetahuan yang disampaikan dalam bentuk pengajaran yang bertahap, dimana proses pembelajaran itu menjadi tanggung jawab orang tua dan masyarakat menuju pendekatan diri kepada Allah menjadi manusia sempurna (Solichin, 2006:145).

Jadi belajar sebagai sesuatu hal yang dilakukan untuk memperoleh ilmu pengetahuan, yang dengan ilmu pengetahuan dimiliki oleh siswa akan membawa perubahan, baik dari segi perilaku, kecakapan, kebiasaan, dan sikap, yang akan membawa siswa pada kedekatan dengan Allah SWT. Belajar tidak bisa dilakukan dengan serta merta, tetapi harus melalui proses pembelajaran, baik di sekolah secara formal maupun di masyarakat secara nonformal dan keluarga secara informal.

C. Budaya Belajar

Budaya dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan dengan: pikiran, akal budi, adat istiadat, sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), dan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah. Selanjutnya membudayakan dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan dengan: mengajar supaya mempunyai budaya; mendidik supaya beradab (berbudaya), membiasakan suatu perbuatan yang baik sehingga dianggap sebagai berbudaya.

Istilah budaya memiliki banyak pengertian (ta'rif atau definisi). Budaya lazimnya sering dimaknai sebagai hasil cipta, rasa, karsa dan karya manusia. Pengertian ini bersifat netral, tidak terikat oleh nilai tertentu, baik nilai positif

maupun negative, dimensi tertentu, lokasi dan waktu tertentu (Qomar, 2013:224).

Mujamil Qomar mengemukakan bahwa kultur yang baik akan berdampak pada kemajuan lembaga pendidikan. Hal ini dapat kita lihat dan perhatikan pada sekolah, madrasah, perguruan tinggi maupun pesantren yang maju. Kemajuan lembaga pendidikan tersebut tentu di dukung oleh kultur yang bernilai tinggi, hal ini dapat tercermin dari perilaku yang mereka biasakan seperti kekompakan, kedisiplinan, keteladanan, komitmen yang tinggi, konsistensi, kegigihan, kebersamaan dalam membangun kualitas, dan menjunjung tinggi nilai-nilai akademik (Qomar, 2013:63).

Pembentukan budaya pendidikan akan menjadi dasar yang kuat bahwa budaya belajar akan berada di dalamnya, karena budaya pendidikan di lembaga pendidikan akan tercermin juga dari budaya belajarnya. Hal ini sebagaimana yang dikemukan oleh Zamroni, bahwa Budaya sekolah juga memiliki elemen-elemen penyusun, antara lain: (1) *trust*, diantara warga sekolah, (2) terdapat dorongan kuat untuk berprestasi, (3) terbuka kesempatan yang kuas bagi partisipasi seluruh warga sekolah, (4) terbuka kesempatan yang luas untuk berinovasi, (5) pandangan bahwa setiap warga *as a learner*, (6) pandangan bahwa sekolah bukanlah industri, melainkan masyarakat kecil, (7) masing-masing siswa memiliki cita-cita, (8) belajar merupakan kebutuhan individu bukan hanya kewajiban, dan (9) menghargai prestasi dengan menempatkan pada tempat yang tinggi (Susilo, 2016:569).

Budaya belajar merupakan kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara kontinyu dan permanen sehingga menjadi

sebuah kebiasaan yang dilakukan di dalam lembaga pendidikan. Sehingga hal-hal yang dilakukan dalam kegiatan pembelajaran menjadi kebiasaan yang tidak dipisahkan dengan karekteristik lembaga tersebut. Segala sesuatu yang dilakukan dalam pembelajaran akan tercermin sebagai budaya belajar.

D. Strategi Membudayakan Belajar pada Lembaga Pendidikan

Bagaimana membudayakan belajar? Maka harus mengikuti prinsip-prinsip belajar itu sendiri. Dengan melaksanakan prinsip-prinsip belajar secara konsisten dan kontinyu, maka hal tersebut akan menjadi sebuah kebiasaan yang selanjutnya akan menjadi strategi dalam membudayakan belajar. Strategi membudayakan belajar pada pendidikan dasar, akan sedikit berbeda jika diterapkan pada pendidikan atas dan pendidikan tinggi.

Strategi membudayakan belajar pada lembaga pendidikan dasar, yang penulis kutip dari tulisan Hamdani Bakran Adz-Dzakiey dari bukunya (2008:517) Psikologi Kenabian: *Prophetic Psychology*, yaitu menumbuhkan motivasi Belajar, pengulangan-pengulangan, adanya perhatian yang fokus, adanya partisipasi efektif, tahapan-tahapan dalam transformasi sikap dan perilaku, dan pentingnya guru dan pembimbing. Dari enam hal tersebut, ada satu hal lagi yaitu menggalakkan literasi.

Tujuh hal inilah yang menurut penulis menjadi strategi dalam membudayakan belajar di lembaga pendidikan, yaitu:

1. Menggalakkan Literasi

Literasi dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan dengan kemampuan menulis dan membaca, pengetahuan atau keterampilan dalam bidang atau aktivitas tertentu, kemampuan individu dalam mengolah informasi dan pengetahuan untuk kecakapan hidup dan penggunaan huruf untuk merepresentasikan bunyi atau kata.

Secara sederhana, literasi dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan membaca dan menulis atau istilah lain melek aksara atau keberaksaraan. Namun dewasa ini, literasi memiliki arti luas, sehingga keberaksaraan bukan lagi bermakna tunggal melainkan mengandung beragam arti. Ada bermacam-macam keberaksaraan atau literasi, misalnya literasi komputer (*computer literacy*), literasi media (*media literacy*), literasi teknologi (*technology literacy*), literasi ekonomi (*economy literacy*), literasi informasi (*information literacy*), bahkan ada literasi moral (*moral literacy*) (Muslimin, 2018:108).

Secara umum, Prasetyono mengemukakan beberapa tujuan dari aktivitas membaca, antara lain: (1) membaca sebagai suatu kesenangan tidak melibatkan proses pemikiran yang rumit. Aktivitas ini biasanya dilakukan untuk mengisi waktu senggang. Aktivitas yang termasuk dalam kategori ini adalah membaca novel, surat kabar, majalah atau komik, (2) membaca untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan, seperti membaca buku pelajaran atau buku ilmiah. (3) membaca untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau profesi. Misalnya, membaca buku ketrampilan teknis yang praktis atau buku pengetahuan umum (ilmiah populer).

M. Quraish Shihab sebagaimana di kutip oleh Ahmad Lahmi, menjelaskan mengapa *iqra* merupakan perintah pertama yang ditujukan kepada Nabi, padahal beliau seorang ummi (yang tidak pandai membaca dan menulis) Mengapa demikian? *Iqra'* terambil dari akar kata yang berarti "menghimpun," sehingga tidak selalu harus diartikan "membaca teks tertulis dengan aksara tertentu." Dari "menghimpun" lahir aneka ragam makna, seperti menyampaikan, menelaah, mendalami, meneliti mengetahui ciri sesuatu dan membaca, baik teks tertulis maupun tidak (Lahmi, 2016:19).

Hamka dalam Tafsir Al-Azhar, sebagaimana di kutip oleh Ahmad Lahmi, menjelaskan itulah keistimewaan Tuhan itu lagi. Itulah kemuliaanNya yang tertinggi. Yaitu diajarkanNya kepada manusia berbagai ilmu, dibuka-Nya berbagai rahasia, diserahkan-Nya berbagai kunci untuk pembuka perbendaharaan Allah, yaitu dengan *qalam*. Dengan pena, di samping lidah untuk membaca, Tuhan pun mentakdirkan pula bahwa dengan pena ilmu pengetahuan dapat dicatat. Pena adalah beku dan kaku, tidak hidup, namun yang dituliskan oleh pena itu adalah berbagai hal yang dapat difahamkan oleh manusia (Lahmi, 2016:19).

Menggalakkan literasi dapat dilakukan dengan penyediaan buku-buku bacaan di lembaga pendidikan, baik buku sejarah umum, nabi dan rasul, cerita atau cerpen, cerita bergambar, dan lainya yang sesuai dengan siswa pada pendidikan dasar islam atau jenjang pendidikan lainnya. Jenjang pendidikan dasar tingkat Dasar akan berbeda dengan jejang pendidikan tingkat menengah pertama. Sehingga literasi yang disediakan harus di sesuaikan. Membaca tidak harus terfokus pada buku mata pelajaran,

tetapi bagaimana semua itu mau dibaca oleh anak-anak di sekolah/madrasah.

Selanjutnya dilakukan pembiasaan membaca pada anak dengan menyediakan literasi di setiap sudut kelas/sekolah, dan memberikan waktu paling sedikit 30 menit setiap pagi sebelum masuk kelas untuk anak-anak membaca literasi yang ada sesuai keinginan anak atau yang di sukai oleh anak. Dan juga dianjurkan pada siswa untuk dapat mempergunakan waktu luang disekolah untuk dapat memamfaat literasi yang ada.

Menyangkut dengan literasi ini, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah membuat gerakan untuk menggerakkan literasi ini. Salah satu hal yaitu Gerakan literasi sekolah dilaksanakan dengan mengintegrasikannya dengan kegiatan kurikuler, kokurikuler dan ektrakurikuler. Pelaksanaannya dapat dilakukan di dalam kelas atau di luar kelas yang didukung oleh orang tua dan masyarakat (Kemendikbud: 2017:8).

Kemudian dalam panduan gerakan literasi sekolah, sebagaimana yang di kutip oleh Yulisa Wandasari (2017: 331-332), bahwa prinsip-prinsip kegiatan membaca di dalam tahap pembiasaan, yaitu:

a. guru menetapkan waktu 15 menit membaca setiap hari. Sekolah bisa memilih menjadwalkan waktu membaca di awal, tengah, atau akhir pelajaran, bergantung pada jadwal dan kondisi sekolah masing-masing. Kegiatan membaca dalam waktu pendek, namun sering dan berkala lebih efektif daripada satu waktu yang panjang namun jarang (misalnya 1 jam/ minggu pada hari tertentu);

b. buku yang dibaca/ dibacakan adalah buku non pelajaran;
c. peserta didik dapat diminta membawa bukunya sendiri dari rumah;
d. buku yang dibaca/ dibacakan adalah pilihan peserta didik sesuai minat dan kesenangannya;
e. kegiatan membaca/membacakan buku di tahap ini tidak diikuti oleh tugas-tugas yang bersifat tagihan/ penilaian;
f. kegiatan membaca/membacakan buku di tahap ini dapat diikuti oleh diskusi informal tentang buku yang dibaca/ dibacakan, meskipun begitu tanggapan peserta didik bersifat opsional dan tidak dinilai;
g. Kegiatan membaca/membacakan buku di tahap ini berlangsung dalam suasana yang santai, tenang, dan menyenangkan. Suasana ini dapat dibangun melalui pengaturan tempat duduk, pencahayaan yang cukup terang dan nyaman untuk membaca, poster-poster tentang pentingnya membaca;
h. dalam kegiatan membaca dalam hati, guru sebagai pendidik juga ikut membaca buku selama 15 menit.

Selanjutnya dalam kegiatan membaca dan penataan lingkungan kaya literasi pada tahap pembiasaan pada pendidikan dasar, disebutkan:

a. Membaca buku cerita/pengayaan selama 15 menit sebelum pelajaran dimulai. Kegiatan membaca yang dapat dilakukan adalah membacakan buku

dengan nyaring (*read aloud*) dan membaca dalam hati (*sustained silent reading/SSR*).

b. Memperkaya koleksi bacaan untuk mendukung kegiatan 15 menit membaca.
c. Memfungsikan lingkungan fisik sekolah melalui pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah, antara lain perpustakaan, sudut buku kelas, area baca, kebun sekolah, kantin, UKS, dll. Untuk menumbuhkan minat baca warga sekolah, sarana prasarana ini dapat diperkaya dengan bahan kaya teks (*print-rich material*).
d. Melibatkan komunitas di luar sekolah dalam kegiatan 15 menit membaca dan pengembangan sarana literasi, serta pengadaan buku-buku koleksi perpustakaan dan sudut buku kelas.
e. Memilih buku bacaan yang baik (Kemendikbud: 2016: 9).

2. Menumbuhkan motivasi belajar

Pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik di lembaga pendidikan harus dapat memberikan atau membangkitkan motivasi peserta didik dalam belajar. Motivasi belajar sangat menentukan peserta didik memperoleh semangat untuk mempelajari ilmu dan mendapatkan pengetahuan.

Motivasi berpangkal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Adapun menurut Mc. Donald,

motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling"* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Zainal & Bahar, 2013: 361).

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka dalam pembelajaran motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri murid yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan pembelajaran dapat tercapai. Motivasi dalam kegiatan pembelajaran terutama pada lembaga pendidikan sangat diperlukan, sebab murid-murid yang masih tergolong anak-anak sangat diperlukan motivasi dalam belajar, karena jika anak-anak murid tidak mempunyai motivasi untuk belajar, maka tidak akan mungkin terlaksana kegiatan pembelajaran yang baik dan efektif yang dapat mencapai tujuan pembelajaran.

Motivasi terbagi kepada dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dengan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi ekstrinsik. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksanaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian murid mau melakukan sesuatu atau belajar (Zainal & Bahar, 2013: 361).

Kemampuan dalam memberikan motivasi dan menjalankan strategi menumbuhkan motivasi dengan baik akan dapat memberikan arti penting tentang pembelajaran pada diri siswa. Dalam ini guru cukup mengekselerasi kemampuan yang dimiliki peserta belajar dan memadukan

motivasinya untuk mecapai target pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan.

3. Pengulangan-pengulangan

Penguasaan dan pemahaman tentang sesuatu yang dipelajari tidak bisa di lakukan dengan waktu singkat, tetapi lakukan secara kontinyu dan berulang-ulang. Pengulangan-pengulangan yang dilakukan dalam pembelajaran untuk akan memudahkan untuk mengingat dan juga untuk menjadi sebuah kebiasaan dalam pembelajaran. "Tujuan dari pengulangan-pengulangan itu adalah dalam rangka memberikan bekasan-bekasan yang mendalam pada jiwa dan akal pikiran manusia" (Adz-Dzakiey: 2016: 529).

4. Membangun perhatian yang fokus

Perhatian merupakan hal yang penting dalam kegiatan pembelajaran. Sugihartono dkk, sebagaimana yang dikutip oleh Miftahur Reza Irachmat, menyebutkan bahwa perhatian merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi belajar, karena dengan adanya perhatian, siswa akan tertarik dan mudah memahami materi yang disampaikan oleh guru. Selanjutnya hal senada juga dikemukakan oleh Gage dan Berliner dalam (dalam Dimyati dan Mudjiono), bahwa perhatian mempunyai peranan penting dalam kegiatan belajar karena tanpa adanya perhatian tidak mungkin terjadi proses pembelajaran. Oleh karena itu, perhatian hendaknya dimiliki siswa selama proses pembelajaran (Irachmat, 2015:3).

Pembelajaran yang di alami oleh siswa di lembaga pendidikan dengan baik dan sesuai tujuan pembelajaran yang telah di rencanakan akan mampu meningkatkan

kemampuan siswa baik pada kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotorik. Namun untuk meningkatkan kemampuan siswa sangat diperlukan perhatian siswa yang sangat fokus dengan apa yang dipelajari dan ditekuni oleh peserta didik di lembaga pendidikan.

5. Adanya partisipasi efektif

Pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang memberi kesempatan kepada peserta didik melakukan aktivitas. Pembelajaran moderen menghendaki peserta didik bekerja praktek sambil belajar. Dengan bekerja, peserta didik memperoleh pengetahuan dan pengembangan keterampilan. Pembelajaran yang bermakna apabila peserta didik aktif dalam proses pembelajaran. Peserta didik tidak sekedar menerima dan menelan konsep-konsep yang disampaikan guru, tetapi peserta didik beraktivitas langsung. Dalam hal ini guru perlu menciptakan situasi yang menimbulkan aktivitas peserta didik, sehingga ia mampu melakukan eksplorasi dalam menggali dan menambahas *basic knowledge* yang telah disampaikan oleh gurunya (Irachmat, 2015:3).

Pelibatan langsung peserta didik dan pendidik dalam proses pembelajaran dapat memberi pengalaman yang sama bagi setiap peserta didik. Ia juga merasa diberi apresiasi oleh gurunya karena pada saat belajar, sang guru menghampiri setiap peserta didik dan menyapa satu persatu sambil menanyakan sejauh mana pengertiannya terhadap materi. Interaksi antara guru dan peserta didik menimbulkan semangat baru dalam belajar.

Pendidik senantiasa melibatkan siswa, menghargai pendapat siswa, kemudian siswa diperlakukan sebagai

individu yang bertanggungjawanb, berharga dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang di hadapinya di kelas (Sagala, 2015:87). Keterlibatan siswa secara langsung sebagai partisipasi aktif dan efektif dalam kegiatan pembelajaran.

6. Tahapan-tahapan dalam transformasi sikap dan perilaku.

Azwar sebagaimana di kutip oleh Umar Sulaiman, mengemukakan bahwa sikap sebagai suatu kecenderungan potensi untuk bereaksi apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons. Kemudian Purwanto, mengatakan bahwa sikap adalah suatu cara berpikir terhadap suatu perangsang atau suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi (Sulaiman, 2014: 204). Pendidikan dengan segala aspek yang ada didalamnya menjadi fokus dalam melakukan perubahan (Zainal dan Bahar: 2013:377).

Tahapan-tahapan belajar sebagai proses transformasi sikap dan perilaku di bagi kepada tiga tahapan, yaitu tahapan penyucian jiwa dan ruhani, tahapan pengisian jiwa, dan tahapan bimbingan dan pengawasan (Adz-Dzakiey: 2008: 537).

a. Tahapan penyucian jiwa dan ruhani

   Tahapan penyucian jiwa yang dimaksud adalah melepaskan atau menghilangkan bekasan-bekasan atau memori-memori yang negative yang telah melekat dalam jiwa, sehingga dengan keadaan itu seseorang siswa selalu terdorong untuk bersikap dan

berperilaku negatif. Bekasan-bekasan atau memori-memori negative sangat menghalangi kefitrahan qalbu, akal pikir, dan inderawi dalam memahami suatu ilmu atau hakikat dari ilmu dan pengetahuan.

b. Tahapan pengisian jiwa

   Tahapan inilah sebagai tahapan lanjut yang mulai diisi dengan ilmu dan pengetahuan yang lebih luas dan terarah. Sangat dianjurkan pengisian ini disesuaikan dengan potensi, bakat dan minat dari siswa itu sendiri.

c. Tahapan bimbingan dan pengawasan

   Ketika tahap pengisian jiwa dan ruhani atau pembelajaran secara utuh dan sempurna tidak terlaksana dengan baik, maka bimbingan dan pengawasan sangat diperlukan dan penting untuk dilakukan. Karena selama proses pembelajaran sering hal-hal yang menyebabkan terkendalanya pembelajaran.

Tahapan bimbingan dan pengawasan diperlukan, agar arah yang ingin dicapai dapat selalu terkontrol sehingga tidak menjauh dari yang sudah direncanakan dengan sebelumnya. Hal pengawasan akan menjadi salah satu alat dalam mengkaji ketercapaian yang menyangkut proses yang telah dilakukan, sehingga hasil pengawasan akan menjadi masukan untuk tindak lanjut yang akan di ambil selanjutnya.

7. Adanya guru dan pembimbing

Guru dan pembimbing atau sebutan lain yang sering di gunakan, maka seorang guru bukan manusia kebanyakan, tetapi mereka menjadi kunci pembuka bagi suatu pemahaman ilmu dan pengetahuan, sumber keteladanan, serta sebagai orang tua yang melahirkan dan mengasuh perkembangan mental, spiritual, moral, dan sosial dari setiap insan (Adz-Dzakiey, 2008: 644).

Strategi adanya guru dan pembimbing ini akan meningkatkan dan menumbuhkan semangat pada anak untuk belajar, karena perhatian yang lebih dari guru dan pembimbing akan membantu anak-anak dalam segala, baik dari segi perkembangan mental, emosional, spiritual dan lainnya yang menyangkat perkembangan tumbuh kembangnya peserta didik. Maka strategi adanya guru dan pembimbing menjadi salah satu strategi yang penting dalam hal membudayakan belajar pada peserta didik di lembaga pendidikan.

E. Penutup

Belajar merupakan proses yang dilakukan untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang akan membawa perubahan pada diri peserta didik. Belajar harus menjadi kebiasaaan sebagai budaya yang dilakukan oleh peserta didik. Strategi membudayakan belajar pada lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan menggalakkan literasi, menumbuhkan motivasi belajar, pengulangan-pengulangan, adanya perhatian yang fokus, adanya partisipasi efektif, tahapan-tahapan dalam transformasi sikap dan perilaku, dan pentingnya guru dan pembimbing.

Daftar Pustaka

A. Syafi' AS, Kajian Tentang Belajar Dalam Al-Qur'an Surat Al-'Alaq Ayat 1-5,. dalam *Jurnal Sumbula*, Volume 2, Nomor 2, Desember 2017.

Ahmad Lahmi, Islam dan Pendidikan Yang Mencerahkan: Telaah Surat Al-'Alaq dan Sejarah Pra Nubuah., dalam Jurnal *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan,* (Vol.10 No.1 Tahun 2016.

Hamdan Bakran Adz-Dzakiey, *Psikologi Kenabian: Prophetic Psychology*, Yogyakarta: Al-Manar, 2008.

Hamdani Bakran Adz-Dzakiey, *Prophetic Intelligence: Kecerdasan Kenabian*, Yogyakarta: Al-Manar, 2008.

Kamus Besar Bahasa Indonesia versi online.

Miftahur Reza Irachmat, *Peningkatan Perhatian Siswa Pada Proses Pembelajaran Kelas III Melalui Permainan Icebreaking Di SDN Gembongan*, *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Edisi 2 Tahun Ke IV, Januari 2015.*

Mohammad Muchlis Solichin, *Belajar Dan Mengajar Dalam Pandangan Al-Ghazâlî*, Jurnal Tadrîs. (*Volume 1. Nomor 2. Tahun 2006.*

Mujamil Qomar, Strategi Pendidikan Islam, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.

Munirah, Prinsip-Prinsip Belajar Dan Pembelajaran: Perhatian Dan Motivasi, Keaktifan, Keterlibatan Langsung, Pengulangan, Tantangan Dan Perbedaan Individu, dalam Jurnal Auladuna: Jurnal Pendidikan Dasar Islam, Vol. 5 No. 1, Juni 2018.

Muslimin, Penumbuhan Budaya Literasi Melalui Peningkatan Minat Baca Masyarakat Desa, dalam *Jurnal Cakrawala Pendidikan,* (Th. Xxxvii, No. 1, Februari 2018.

Muhammad Joko Susilo, *Strategi Menciptakan Budaya Sekolah Yang Kondusif Melalui Paradigma Sekolah-*

Sekolah Unggul Muhammadiyah, Prosiding Symbion (Symposium On Biology Education), Prodi Pendidikan Biologi, Fkip, Universitas Ahmad Dahlan, 27 Agustus 2016.

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer,* Bandung: Alfabeta, 2005.

Tim Kemendikbud, *Panduan Gerakan Literasi Sekolah di Sekolah Dasar*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016.

Tim GLN Kemendikbud, *Panduan Gerakan Literasi Nasional,* Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017.

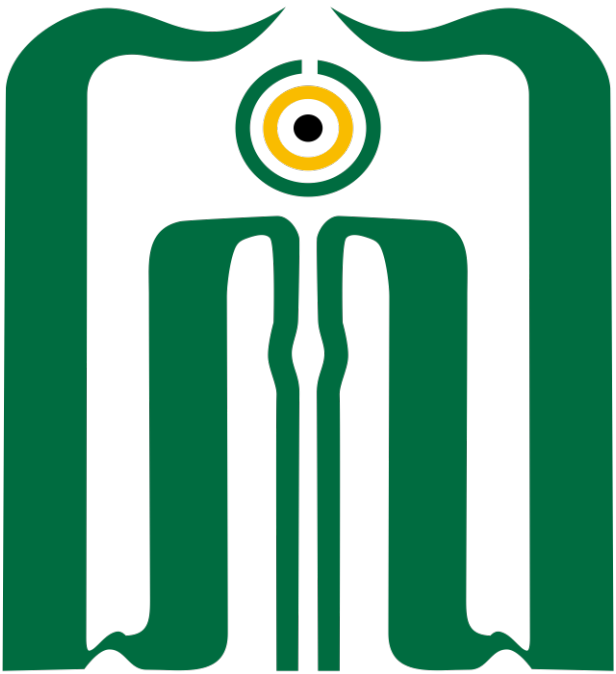
Umar Sulaiman, Analisis Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Beragama Siswa: Kasus Pada Siswa SLTP Negeri I dan MTs Negeri Bulukumba, dalam *Jurnal Auladuna*, Vol. 1 No. 2 Desember 2014.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Yulisa Wandasari, Implementasi Gerakan Literasi Sekolah (GLS) Sebagai Pembentuk Pendidikan Berkarakter, dalam *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*. Volume 1, No. 1, Juli-Desember 2017.

Bakhtiar, M.Pd., lahir di Putim Aceh Barat pada tanggal 12 Juli 1983. Menyelesaikan studi sarjana pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggai Agama Islam Teungku Dirundeng Meulaboh tahun 2006, selanjut menyelesaikan studi magister pada Program Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Saat ini melanjutkan studi doktor sebagai penerima beasiswa program 5000 doktor Kementerian Agama di Pascasarjana IAIN Tulungagung pada program studi Manajemen Pendidikan Islam. Sejak tahun 2010 bertugas sebagai dosen tetap di STAI Teungku Dirundeng Meulaboh yang sudah dinegerikan pada tahun 2014. Selama ini aktif dalam pengelolaan jurnal-jurnal ilmiah di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, seperti jurnal At-Ta'dib (Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam dan Jurnal Bidayah (Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SAYYID ALI RAHMATULLAH
TULUNGAGUNG

KAPITA SELEKTA

Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Manajemen dan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang efektif perlu memperhatikan *culture*, *commitment*, dan *communication*. Budaya berkaitan dengan aturan-aturan, asumsi-asumsi, dan nilai-nilai yang mengikat kebersamaan dalam organisasi. Keberhasilan manajemen dan kepemimpinan dalam peningkatan mutu dari suatu organisasi ditentukan bagaimana organisasi menciptakan budaya, seperti: inovasi dipandang bernilai tinggi, status dinomorduakan, yang dipentingkan adalah performansi dan kontribusi, kepemimpinan adalah sebuah kunci dari kegiatan/tindakan, bukan posisi, dsb.

Dengan demikian, hadirnya buku yang telah ditulis oleh para penulis secara bersama-sama ini memiliki makna yang cukup strategis dan diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan. Paling tidak buku ini akan menambah wawasan dan inspirasi bagi para manajer dan pemimpin pendidikan tentang bagaimana menciptakan lembaga pendidikan yang bermutu melalui Manajemen pendidikan.

Akademia Pustaka
Perum. BMW Madani Karima 16, Tulungagung
redaksi.akademia.pustaka@gmail.com
@redaksi.akademia.pustaka
@akademiapustaka
081216178398